



# महाराष्ट्र शासन राजपत्र

## भाग एक-ल

वर्ष २, अंक ४९]

गुरुवार ते बुधवार, डिसेंबर ८-१४, २०१६/अग्रहायण १७-२३, शके १९३८

[पृष्ठे ८१, किंमत : रुपये २३.००

### प्राधिकृत प्रकाशन

(केंद्रीय) औद्योगिक विवाद अधिनियम व मुंबई औद्योगिक संबंध अधिनियम यांखालील  
(भाग एक, चार-अ, चार-ब आणि चार-क यांमध्ये प्रसिद्ध केलेल्या अधिसूचना, आदेश व निवाडे यांव्यतिरिक्त)  
अधिसूचना, आदेश व निवाडे.

### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

वाचा.—श्रीमती ए. एस. नेवसे, न्यायाधीश, २ रे कामगार न्यायालय, ठाणे यांचा दिनांक ७ जानेवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक १९२/१२.—श्रीमती ए. एस. नेवसे, न्यायाधीश, २ रे कामगार न्यायालय, ठाणे यांना त्यांच्या दिनांक ७ जानेवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक ९ जानेवारी २०१२ ते दिनांक ११ जानेवारी २०१२ पर्यंत एकूण ३ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या मागे दिनांक ८ जानेवारी २०१२ हा सुट्टीचा दिवस जोडून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात येत आहे.

श्रीमती ए. एस. नेवसे, ह्या रजेवर गेल्या नसत्या तर त्यांची न्यायाधीश, २ रे कामगार न्यायालय, ठाणे या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्रीमती ए. एस. नेवसे ह्या न्यायाधीश, २ रे कामगार न्यायालय, ठाणे या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

दि. बा. उन्हाळे,

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक १ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.**—श्रीमती ए. एस. नेवसे, न्यायाधीश, २ रे कामगार न्यायालय, ठाणे यांचा दिनांक १२ डिसेंबर २०११ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक १९३/१२.—श्रीमती ए. एस. नेवसे, न्यायाधीश, २ रे कामगार न्यायालय, ठाणे यांना त्यांच्या दिनांक १२ डिसेंबर २०११ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक १३ डिसेंबर २०११ ते दिनांक २२ डिसेंबर २०११ पर्यंत एकूण १० दिवसांची अर्जित रजा मंजूर करण्यात येत आहे.

श्रीमती ए. एस. नेवसे, ह्या रजेवर गेल्या नसत्या तर त्यांची न्यायाधीश, २ रे कामगार न्यायालय, ठाणे या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्रीमती ए. एस. नेवसे ह्या न्यायाधीश, २ रे कामगार न्यायालय, ठाणे या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक १ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.**—श्री. एस. बी. पवार, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, अमरावती यांचा दिनांक १७ जानेवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक १९४/१२.—श्री. एस. बी. पवार, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, अमरावती यांना त्यांच्या दिनांक १७ जानेवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक १८ जानेवारी २०१२ ते दिनांक २० जानेवारी २०१२ पर्यंत एकूण ३ दिवसांची अर्जित रजा मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. एस. बी. पवार हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, अमरावती या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. एस. बी. पवार हे न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, अमरावती या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक १ फेब्रुवारी २०१२.

### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

**वाचा.**—श्री. वा. ज. दैठणकर, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, जळगांव यांचा दिनांक ३० डिसेंबर २०११ रोजीचा अर्ज.

#### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक १९५/१२.—श्री. वा. ज. दैठणकर, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, जळगांव यांना त्यांच्या दिनांक ३० डिसेंबर २०११ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक २ जानेवारी २०१२ ते दिनांक ४ जानेवारी २०१२ पर्यंत एकूण ३ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या मागे दिनांक १ जानेवारी २०१२ हा सुट्टीचा दिवस जोडून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. वा. ज. दैठणकर, हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, जळगांव या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. वा. ज. दैठणकर, हे न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, जळगांव या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक १ फेब्रुवारी २०१२.

### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

**वाचा.**—श्री. बी. वाय. काळे, न्यायाधीश, ४ थे कामगार न्यायालय, नागपूर यांचा दिनांक २६ डिसेंबर २०११ रोजीचा अर्ज.

#### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक १९६/१२.—श्री. बी. वाय. काळे, न्यायाधीश, ४ थे कामगार न्यायालय, नागपूर यांना त्यांच्या दिनांक २६ डिसेंबर २०११ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक ४ जानेवारी २०१२ ते दिनांक ७ जानेवारी २०१२ पर्यंत एकूण ४ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या पुढे दिनांक ८ जानेवारी २०१२ हा सुट्टीचा दिवस जोडून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात येत आहे.

श्री. बी. वाय. काळे, हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, ४ थे कामगार न्यायालय, नागपूर या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. बी. वाय. काळे, हे न्यायाधीश, ४ थे कामगार न्यायालय, नागपूर या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक १ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.**—श्री. एस. आर. नावंदर, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, मुंबई यांचा दिनांक २४ जानेवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक २४२/१२.—श्री. एस. आर. नावंदर, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, मुंबई यांना त्यांच्या दिनांक २४ जानेवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक १६ जानेवारी २०१२ ते दिनांक २० जानेवारी २०१२ पर्यंत एकूण ५ दिवसांची परिवर्तीत रजा, रजेच्या मागे दिनांक १४ व १५ जानेवारी २०१२ हे सुट्टीचे दिवस जोडून मंजूर करण्यात येत आहे.

श्री. एस. आर. नावंदर, हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, मुंबई या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. एस. आर. नावंदर, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, मुंबई या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक १४ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.**—श्री. ए. आर. कुरेशी, न्यायाधीश, ८ वे कामगार न्यायालय, मुंबई यांचा दिनांक २२ नोव्हेंबर २०११ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक २४९/१२.—श्री. ए. आर. कुरेशी, न्यायाधीश, ८ वे कामगार न्यायालय, मुंबई यांना त्यांच्या दिनांक २२ नोव्हेंबर २०११ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक ७ डिसेंबर २०११ ते दिनांक १२ डिसेंबर २०११ पर्यंत एकूण ६ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या मागे दिनांक ६ डिसेंबर २०११ हा सुट्टीचा दिवस जोडून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. ए. आर. कुरेशी, हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, मुंबई या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. ए. आर. कुरेशी, हे न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, मुंबई या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक १५ फेब्रुवारी २०१२.

## IN THE INDUSTRIAL COURT OF MAHARASHTRA AT PUNE

Application ( MRTU) No. 15/2011.—JBM MA Automotive Kamgar Sanghatna, C-1/2, MIDC, Chakan, Talegaon Road, Chakan, District Pune, Through its President, Mr. Kiran Ashok Dahale.—*Applicant*.— V/s.—JBM MA Automotive Private Limited, C-1-2 Chakan-Talegaon Road, Chakan MIDC, Chakan, Dist. Pune 410 501.—*Non-Applicant*

CORAM.— Smt. S. P. Vaidya, Member.

Appearances.— Shri B. S. Tapasvi, Adv. for complainant.  
Shri R. Y. Joshi, Adv. for -Non Applicant.

### Judgment

(Dated the 12th January 2012 )

According to the applicant, it is a registered union under the provisions of Indian Trade Unions Act, 1927, Registration No. PN 4128. The certificate of registration is issued by the Registrar of the Trade Unions.

2. It is further submitted that union is having the elected office bearers as per election dated 5th September 2011. The general meeting of the member of the Executive Committee of the applicant was held on 3rd June 2011 and it was decided that the applicant union should apply for registration as a recognised union for JBM MA Automotive Private Limited, Chakan-Pune.

3. It is further stated that constitution of the applicant provides for matters mentioned in Section-19 of the Maharashtra Trades Union and Public Unfair Labour Practice Act. It is not instigated, aided and assisted the commencement of continuation of the strike among the employees in the Non applicant for which the union is seeking the recognition. Thus, it is contended that it has complied the provisions of Section-11 and 19 of the Maharashtra Trades Union and Public Unfair Labour Practice Act and therefore it is necessary to grant the permission.

4. The Non applicant has filed say at Exh. C-1 and has given no objection to grant the recognition to the applicant union.

5. Considering the evidence and submissions of both the sides, the following points arise for my determination with findings thereon,

<i>Points</i>	<i>Findings</i>
(1) Whether the applicant union has complied the provisions of Sec. 11 and 19 of the Maharashtra Trades Union and Public Unfair Labour Practice Act ?	In the Affirmative
(2) Whether the Applicant union is entitled for recognition as prayed ?	In the Affirmative
(3) What Order ?	As per final Order.

### Reasons

6. The evidence of Shri Kiran Ashok Dahale who is working in the Non applicant company and elected as a President with the applicant union.

7. In consonance with the pleading of the applicant, his evidence indicates that the office bearers were elected on 5th September 2010 whose names are mentioned in the application and the Affidavit. It also shows that for January, 2011 to June, 2011 for the whole period of 6 calendar months, there were the members 137 and the membership in the undertaking was 100%. The general meeting of the members of the Executive Committee was held on 3rd June 2011 and it was decided that the applicant union should apply for the registration as a recognised union for the Non Applicant.

8. His evidence specifically indicate that union has not instigated, aided or assisted the commencement or continuation of the strike among the employees in the Non Applicant company within the 6 months immediately preceeding date of application. The dates of Executive Committee meeting are also mentioned in the Affidavit and it shows that the monthly subscription is Rs. 10.

9. The necessary documents, copy of Constitution, copy of Audit report, copies of the membership list, copy of Resolution and also copies in respect of payment of monthly subscription by the members are also produced on record. Thus, evidence of the applicant union President find supports from the documents. It is also to be noted here that his version was not challenged and the Non Applicant has no objection.

10. It is crystal clear that there is a due compliance of the provisions of Section-11 and 19 of the Maharashtra Trades Union and Public Unfair Labour Practice Act, 1971 and therefore it is necessary to allow the application. Hence, the findings are recorded accordingly and in the result, the following Order.

### **Order**

(1) The application for recognition filed by the applicant union in the undertaking of the Non applicant is allowed.

(2) The Assistant Registrar, Industrial Court, Pune to issue Recognition Certificate in favour of the Applicant union for the undertaking of the Non Applicant.

“JBM MA Automotive Private Limited, C-1-2 Chakan-Talegaon Road, Chakan MIDC, Chakan, Dist. Pune 410 501.”

(3) No Order as to costs.

Pune,  
Dated 12th January 2012.

S. P. VAIDYA,  
Member,  
Industrial Court, Maharashtra, Pune.

(Sd/-)...  
Assistant Registrar,  
Industrial Court, Maharashtra, Pune.  
PMT Building, Swargate, Pune.

## IN THE INDUSTRIAL COURT OF MAHARASHTRA AT PUNE

Application (MRTU) No. 8/2008.— Hind Kamgar Sanghatana, Nalawade Building, Near Maruti Mandir, Kharalwadi, Pimpri, Pune 411 018.—*Applicant.*—V/s. India Forge and Drops Stamping Ltd., T-76, MIDC Bhosari, Pune 411 026.—*Non Applicant.*

*CORAM.*— Smt. S. P. Vaidya, Member.

*Appearances.*— Shri Atul Dixit, Advocate for Applicant.

Shri P. V. Marathe, Advocate for Non-Applicant.

### Judgment

(Dated 17th January 2012)

According to the applicant, it is, a registered union under the provisions of Indian Trade Unions Act, 1927, dated the 8th September 2007 under the Certificate No. PN 3846 which was issued by the Registrar of the Trade Unions, Maharashtra State, Pune.

2. It is further stated that the office bearers were elected on 8th September 2007 and there is 100 percent membership in the undertaking of the Non-Applicant for the whole period of six calender months immediately preceding months in which the application is made. The meeting of the Executive Committee was held at the union office on 12th April 2008 and it was decided in that meeting that union should apply for registration as a recognised union. The undertaking for the union seeks recognition as a recognised union is engaged in the manufacturing of Val and Control. The Constitution also provides for the matters provided in Section 19 of the “Maharashtra Trades Union and Public Unfair Labour Practice Act, 1971” and it has not aided, instigated, assisted in the commencement of a strike amongst the employees in the undertaking of the Non-applicant. Thus, it is stated that it is necessary to allow the application and necessary certificate be issued of recognition in favour of the applicant union.

3. The Non-applicant filed the Written Statement at Exh. C-5. It is its contention that it has no knowledge in respect of the contention of the applicant in respect of Paragrap 1 to 6. It is further stated that the application is not maintainable on the ground of non-joinder, of necessary parties. Bhartiya Kamgar Karmachari Mahasangh has filed the MRTU Application which is numbered as 7/2007 and pending before the court. In that proceeding the present applicant union filed the application as a third party. Thus, it is stated that in the present proceeding also Bhartiya Kamgar Karmachari Sangh and Maharashtra Labour Union are the necessary parties. It is further stated that the application is barred under the principles of constructive res- judicata. Thus, it is stated that the false application is filed and therefore, it is liable to be dismissed.

4. On the aforesaid pleadings of the parties, my learned Predecessor framed the issues *vide* Exh. 0-5 which arise for my determination with findings thereon,

<i>Points</i>	<i>Findings</i>
(1) Whether the applicant proves that it has for the whole of the period of six calender months immediate preceding the calender month of filing of this application not less than 30 Percent to total number of employees employed in opponent undertaking ?	In the Affirmative
(2) Whether the application is bad for non-joinder of necessary parties ?	In the Negative
(3) Whether the present application is maintainable ?	In the Affirmative
(4) Whether the Applicant union is entitled for recognition in the Non-applicant company ?	In the Affirmative
(3) What Order ?	As per Order below.

### Reasons

5. It is significant to mention here that Shri Yashwant Kondiram Supekar, Vice President of the applicant union examined himself on behalf of the applicant union. His evidence is consistent to the case of the applicant union. He has specifically stated that 68 employees of the opponent are members of the union. The list of the employees are also produced at Annexure A. There was a meeting on 24th September 2008 and in that meeting Resolution was passed to make an application for recognition of the union. The members are paying the fee Rs. 120 yearly and the receipts are also produced on record. His evidence further shows that there is no other union in existence in the establishment of the Non Applicant and Bhartiya Kamgar Karmachari Mahasangh is not the recognised union, total 68 employees are working in the Non Applicant company and all are the members of the applicant union.

6. It is significant to mention here that though the Non-Applicant company objected the application and contended that Bhartiya Kamgar Karmachari Mahasangh is the necessary party and false application is filed by the applicant union. The version of the witness has gone unchallenged as there is no cross- examination.

7. It is also necessary to mention here that there is no material on record to show that witness is not disclosing the true facts and nothing has been come on record to create the doubt about his testimony. The evidence also find supports from the documents on record.

8. It is relevant to mention here that on the application the applicant union *vide* Exh. U-10, Investigating Officer was appointed to investigate and verify the membership record of the applicant union. It denotes that accordingly Investigating Officer investigated the matter. The report is at Exh. O-10. It is seen from the report that there are total 68 employees in the Non-Applicant undertaking. 68 are the members of the applicant union. The name of one member is wrongly mentioned and therefore, his membership was cancelled and it also shows that no verification it was found that contents of the membership list submitted by the applicant union was correct.

9. It further indicates that cash book, bank account was also verified by the Investigating Officer and the contents of the said documents also found correct. It also seen that applicant union maintained the correct accounts book and accounts were also audited by the Chartered Accountant. Thus, the evidence adduced from the side by the applicant union also finds corroboration from the report of the Investigating Officer.

10. It is also necessary to mention here that Bhartiya Kamgar Karmachari Mahasangh or Maharashtra Labour Union did not appear in the said proceeding. Even the documents on record does not indicate that the employees working in the undertaking of the Non applicant are members of the said union. The evidence adduced from the side of the applicant clearly shows that Bhartiya Kamgar Karmachari Mahasangh is not a recognised union. Thus, it cannot be said that these are the necessary parties in the present proceeding or the application was filed by one of the other union, it amounts constructive res- judicata in the present proceeding.

11. The evidence indicates that there is a compliance of the Section 11 and 19 of the "Maharashtra Trades Union and Public Unfair Labour Practice Act, 1971 by the applicant union and the present application is maintainable. It also establishes that the applicant union is entitled for the recognition in the Non-applicant undertaking hence the issues are answered accordingly and in the result, the following Order.



**Order**

1) The application for recognition of the applicant union in the undertaking of the Non-applicant is allowed.

2) The Assistant Registrar, Industrial Court, Pune to issue Recognition Certificate in favour of the Applicant union for the undertaking of the Non-Applicant.

“India Forge and Drop Stamping Ltd. T-76, MIDC, Bhosari, Pune 411 026.”

3) No Order as to costs.

Pune,  
Dated 17th January 2012.

S. P. VAIDYA,  
Member,  
Industrial Court, Maharashtra, Pune.

(S/D.)...  
Assistant Registrar,  
Industrial Court, Maharashtra, Pune.  
PMT Building, Swargate, Pune,

**IN THE INDUSTRIAL COURT, MAHARASHTRA AT MUMBAI**

BEFORE SHRI A. R. MAHAJAN, MEMBER

COMPLAINT (ULP)No.739/2004.—Mr. Tejesh Pawar, 401/C, Mary Ellen, Mhatarpada Road, Off Ceasar Road, Amboli, Andheri (W.), Mumbai 400 058.—*Complainant*.—V/s.—(1) M/s. Sahajanand Medical Technologies Pvt. Ltd., Sahajanand House, Parsi Street, Saiyedpura, Surat 395 003, (2) Mr. Dhirajlal Kotadia, Chairman, M/s. Sahajanand Medical Technologies Pvt. Ltd., Surat 395 003, (3) Mr. Manish Doshi, Director, M/s. Sahajanand Medical Technologies Pvt. Ltd., Surat 395 003, (4) Mr. Rajesh Vaishnav, Director, M/s. Sahajanand Medical Technologies Pvt. Ltd., Surat 395 003.—*Respondents*.

CORAM.— SHRI A. R. MAHAJAN, MEMBER.

Appearances.— Shri Vandita Trivedi, Adv. for the Complainant.  
Shri Jambolikar, Adv. for the respondents.

**Oral Judgment**

(Delivered on 25th January 2012)

1. This is a complaint under section 28(1) read with item 9 of Schedule IV of the MRTU and PULP Act, 1971. The complainant has sought declaration to hold that the respondent have engaged in unfair labour practices as specified in para 3 of the complaint falling within the mischief of item 9 of Schedule IV of the MRTU and PULP Act, 1971, further directing the respondents to cease to engage in the unfair labour practices as envisaged under item 9 of Schedule IV of the MRTU and PULP Act, 1971. The complainant has further claimed amount of Rs.5,48,246 from the respondents, the particulars of which have been given in para 3(n) of this Complaint. The complainant has also claimed interest at the rate of 18 % per annum as prayed for in prayer clause (d) of the complaint.

2. The facts leading to the present case, in short, can be stated as under.— It is the case of the complainant that the respondents are engaged in manufacturing coronary stents which is a devise used for treating heart patients. The factory is situated at Daman and having its registered office at Sahajanand House, Parsi Street, Saiyadpura, Surat 395 003 with its branch offices at New Delhi, Bangalore, Kolkata, Hyderabad, Ahmedabad and Mumbai. There are employees working in all the offices at these stations. The respondent No.3 is the Director of Respondent No.1 and looks after the administration and management of the respondent No.1. It is the case of the complainant that he was appointed on 07th October 2002 on the terms and conditions laid down under the letter of appointment. It was signed by respondent No.3.

3. It was specifically mentioned in the letter of oppointment according to the complainant that his place of posting will be Mumbai and if any correspondence he has to do with the company he will have to do it with respondent No. 3. The complainant was to get in addition to basic salary the other allowances, perquisites, H.R.A., L.T.A., Medical benefits, Educational expenses, Bonus etc. He was to get increment depending upon his efficiency, hard work, regularity in attendance, sincerity, good conduct and other relevant factors. His pay packet was to be not less than Rs. 49,050 per month which is including basic salary and other allowances such as H. R. A., Travelling Allowence, Education Allwoance, Car Allowance, Medical Expenses, Telephone Expenses etc. It was also agreed that income tax liability will be borne by the company and the complainant to be reimbursed against T.D.S., if any, deducted by the respondent from the wage packet of the complainant. The complainant was also entitled to get other actual expenses incurred by him in the discharge of his duty and was also paid Rs. 50,000 as Leave Travel Allowance. The Complainant

was also entitled to get incentive at the rate and on the conditions notified under the incentive scheme declared by the respondents, which was communicated by the respondent No.3 to the employees of the Respondent No.1 *vide* office order No.Sm-TPL/0618/2002-2003 dated 18th June 2002. It is the case of the complainant that in response to incentive scheme declared by the respondent No.1, the complainant put in hectic efforts to boost the sales and by his sincere efforts the respondents had additional income of Rs.64,97,900 during the period from November 2002 to July 2004, and accordingly the complainant was entitled to Rs.2,54,816 as incentive under the scheme declared by the respondent. It is the case of the complainant that in spite of the fact that he has put up his effort with all sincerity and honesty, he was not paid remuneration and other allowances as were promised by the respondents. The complainant therefore, approached respondents time and again requesting the respondent to pay the salary as well as allowances as was promised to him by them. The respondents assured him of making payment of the same as was demanded by the complainant. It is the case of the complainant that he was designated as "Zonal Manager Marketing". However, the work carried out by him was mainly of clerical and manual nature. According to him, he had done following kind of work.

- (1) Maintaining the attendance registers of employees/workmen of Respondent No.1
- (2) Meeting the doctors and technicians in various hospitals to supply them product of Respondent No.1
- (3) Taking physical stocks of the product of Respondent No.1 in various hospitals.
- (4) Maintaining inventory status of the product of Respondent No.1 in various hospitals.
- (5) Collecting cheques from various hospitals issued in the name of Respondent No.1
- (6) Sending weekly reports to the Head Office of Respondent No.1
- (7) Receiving the clients of Respondent No.1 from the Airports and/or Railway Stations at Mumbai and arranging for their stay in hotels in Mumbai.

However, as per the appointment letter he was assigned following duties stating therein that the company expected of him to work with a high standard of initiative, efficiency and economy. He was to perform, observe and confirm such duties, directions and instructions assigned or communicated to him by the company and those in authority over him. He was to devote his entire time to the work of company and will not undertake any direct/indirect business or work, honorary or remuneratory except with the written permission of the management and contravention of this will lead to the termination of his services without any notice or any compensation in lieu of such notice. It was also informed to him that he would not divulge or give out to any unauthorised person during the period of his service or even afterwards by word or mouth or otherwise particulars or details of manufacturing/operational process, marketing activities, technical know-how, administrative and/or organisational matters of a confidential/secret nature, which may be his privilege to know by virtue of his being employee. It was also specified that the complainant would not enter into any commitments or dealings on behalf of the company for which he had no express authority or alter or be a party to any alternative of any principles or policy of the company or exceed the authority or discretion vested in him without the previous sanction of the company or those authority over him. He was to retire on attaining the age of 58 years. His services were liable to be terminated without any notice or salary in lieu thereof for misconduct, without being exhaustive and without prejudice to the general meaning of the term 'misconduct' in the case of reasonable suspicion of misconduct, disloyalty, commission of an act involving moral turpitude, any act of indiscipline or inefficiency. He would be placed under suspension pending enquiry into the charges of misconduct or otherwise. The salary for the

suspension period will be paid to him only when he is found not guilty of any of the charges for which he was suspended and not otherwise. It was also told to him that he will be observed by the service rules and regulations inculding the conduct, discipline and administrative orders and such other, rules or order of the company that may be in force from time to time. It is the case of the complainant that he had no control over the service conditions of any employee and as such no supervisory, administrative or managerial powers. The complainant had neither any power or authority to employ any employee in the service of the respondent No.1, nor the complainant had any power to terminate the services of the employees of respondent No.1. He had no power to control or supervise the work of any of the employee of respondent No.1 as such he had no authority to sign cheque on behalf of respondent No.1. Since the complainant was asking for payment of his due salary, incentive and other allowances as were promised to him, it is his case that by letter dated 01st June 2004 he was asked to report at Kochi, which was contrary to the conditions of appointment, and therefore, he had preferred to resign voluntarily from the employment of the respondent by submitting resignation on 09th July 2004. He at that time, requested the respondent to settle his legal dues to which he was entitled to receive from the respondent as agreed by them under the terms of employment as per letter dated 07th October 2002. The complainant is also claiming salary for the period from June 2004 to 8th August 2004, Provident fund dues, incentive, L.T.A., Reimbursement of taxes etc. However, he did not get any reply from the respondents. On 21st August 2004 the respondents by their letter informed the complainant that he was neither entitled to any incentive nor entitled to any reimbursement of taxes, and therefore, through advocate Mr. J. N. Trivedi complainant sent a notice to the respondents on 13th September 2004 asking them to pay him legal dues the particulars of which have been given in para 3-(n) of the complaint. Towards salary he claimed Rs.1,10,990, towards actual expenses he claimed Rs.13,500, towards arrears/difference of salary he claimed Rs.86,180, towards L.T.A. he claimed Rs.50,000, towards incentive he claimed Rs.2,54,816 and towards Provident Fund contribution he claimed Rs.32,760, making it to Rs.5,48,246. For non payment of these arrears of salary towards salary and other allowances, the complainant has filed this complaint claiming that it leads to unfair labour practice on the part of the respondents for not paying this salary and arrears of salary and host of other things which are mentioned herein above.

4. There is written statement by the respondent resisting the claim of the complainant which is at Exh.C-13. It is the case of the respondent that he is neither a workman within the meaning of section 2(s) of Industrial Disputes Act, 1947 nor an 'employee' under section 3(5) of the MRTU and PULP Act, 1971 and hence it cannot assume character of industrial dispute within the meaning of section 2(k) of Industrial Disputes Act, 1947. He has no legal right to claim anything much less u/s. 28 of the MRTU and PULP Act, 1971, and therefore, the respondents prayed for dismissal of the complaint with costs. It is also the case of the respondents that complainant is barred by limitation. The complaint ought to have been filed within 90 days in view of the provisions of Regulation 101 of the Industrial Court Regulations, 1975. The cause of action which has allegedly arisen on 09th July 2004 and for filing that claim on 14th December 2004, is time barred. It is the case of the respondents that as a Zonal Manager he was required to shoulder the responsibilities and was responsible for over all marketing operations of the respondent No.1 and the administration of the Maharashtra Region. Complainant had power and authority to appoint and terminate personnel. Ms.Aruna, Clerk cum-petty cashier was appointed by the complainant. Shri Yogesh Dhupkar, Clerk was also appointed by the complainant. He had power to draw cheques on behalf of the respondent No.1 besides the directors of the company he was also one of the authorised signatory of the current bank account of respondent No.1 in ICICI Bank Ltd. at its Andheri Branch,

Mumbai. He had subordinates reporting to him and taking instructions from him such as Ms. Sunita Goswami, Marketing Executive, Mr. Bhavin Shah, Marketing Executive, Mr. Sham Veerkar, Marketing Executive Mr. Rahul Bhagat, Marketing Executive and Mr. Salil Gadkari, Clerk as well as Mr. Stanley Fernandes, Area Manager. They were all reporting to the complainant. Their leaves were sanctioned by him. He could also recommend their promotions. He was also sanctioning their reimbursements and expenses. It was his function to liason independently with the various customers of the respondent No.1 and create business for respondent No.1. He was to use his creativity and decision making ability to take independent decisions for respondent No.1 which would bind respondent No.1. As such, according to the respondent he could not be called as workman within the meaning of section 2(s) of Industrial Disputes Act, 1947. The allegations which are adverse to the respondents have been denied by the respondents in their written statement. It is the case of these respondents that respondents No.2 to 4 have been wrongly impleaded as party in the complaint. There are serveral managers to look after the administration of the respondent No.1 company. The emoluments mentioned in the letter of appointment were gross amounts payable to the complainant and not as net amounts as absurdly alleged by the complainant. It was never accepted by the respondent No.1 that company would accept the liability of payment of income tax for the complainant. The incentive was payable for the work done. It is the case of the respondents that the performance of the complainant was never up to the mark and therefore, the question of payment of incentive did not arise. The non performance of the complainant had forced Mr. Manish Doshi, Director to do the job of the complainant. The performance of the complainant was dismal. It is their case that they had never assured the complainant that complainant would be reimbursed his dues. They deny that duties of the complainant were of clerical or manual nature. The letter of appointment contain the clause regarding transfer. It is denied that he was transferred to Kochi with ulterior motive. He was transferred to Kochi in view of business exigency and administrative requirement. The complainant had resigned on his own accord. He was promoting the product of rival companies and was leaking secret business information to the rival companies. It is the case of the respondents that complainant new that the company has realised his activities of promoting the product of the rival companies, and therefore, on his own accord he resinged from the post. It is the case of the respondent that complainant has suppressed the fact that he had availed of loan of Rs.1,00,000 from the respondents. The complainant also has in his possession certain assets of the company which he retained in spite of his resignation. By its letter dated 21st August 2004, the company has asked to return the assets of the respondent No.1 which he was withholding. The notice which was addressed to the respondent through his advocate was replied duty on 20th October 2004 by the company. The allegations made in the said notice were denied by the respondent company. The company denied all the claims of the complainant as are made out in para 3(n) of the complaint. It is the case of the respondents that on the date of filing of the complaint, the complainant had following assets of the company with him namely laptop worth Rs.80,000, Reliance Mobile phone worth Rs.10,000, one mobile Handset worth Rs.12,000 with Sim card, Charger worth Rs.300, Executive Bag worth Rs.3500, Training manual worth Rs.2,50,000, Data CD's worth Rs.7,50,000. The complainant is also liable to pay Rs.1,50,000 towards paris Conference expenses, as such respondents are entitled to recover Rs.25,00,000 by way of damage compensation. Respondent No.1 claimed Rs.36,55,800 from the complainant. As such, for all above reasons and grounds stated in written statement the company prayed for dismissal of the complaint with costs. Considering the pleadings of the rival parties, issues were framed which are at Exh.O-1. Issue No.1 is regarding limitation, No.2 is regarding 'workman', if the complainant is under the Industrial Disputes Act, 1947, No.3 is regarding unfair labour practice respondents to have engaged in and have continued to engage in as alleged by the complainant and No.4 is about reliefs claimed by the complainant. Shri Tejesh

Pawar, complainant has filed his affidavit which is at Exh.U-13. He was cross-examined by advocate Shri Jambolikar for the respondents. There was no oral evidence from the side of the respondents, as such, therefore, only one witness is there whose oral evidence has come and that too of the complainant himself. The documentary evidence which has been relied upon by the complainant is as per list Exh.U-5. Letter of appointment Exh.U-15, confirmation letter Exh.U-16, letter addressed to Director Shri Manish Doshi by the complainant Exh.U-18, letter cum notice regarding clearing of dues, respondents' replay to the said notice dated 21st August 2004, advocate's notice dated 3rd September 2004, replay dated 20th October 2004 by the respondents to complainant's notice (Exh.U-17) The respondents have produced documents with list Exh.C-18. Office correspondence Exh.C-22 letter written to Mr. Rahul Bhagat to immediately come to Mumbai to report for duty Exh.C-23, Intra Office correspondence Exh. C-24(2), letter written to Stanley Fernandes Exh. C-24(1), recommendation by Tejesh M. Pawar of Mr. Kunal Moghe and Mr. Bhavin Shah to confirm them in service written to Mr. Pankaj Gandhi, Head HR Department Exh. C-25, Ex. C-27 recommending Ms.Suneeta Goswami to be confirmed in the service, letter written by Tejesh Pawar, Zonal Manager – Marketing Exh.C-26, leave application by Ms. Sunita Goswami to Tejesh Pawar Exh. C-28, bill approved by complainant of Mr.Stanley Exh.C-29, bill approved by complainant of Mr.Sharad Exh. C-29(2), bill approved by complainant of Mr. Vikas Exh. C-29(3), bill approved by complainant of Mr.Vikas Exh.C-29(4). After oral and documentary evidence was adduced by both the sides, I heard learned advocate Ms. Trivedi for the complainant and learned advocate Shri Jambolikar for the respondent company. The complainant was harping upon his status as workman in order to bring the complainant within the jurisdiction of this court under the MRTU and PULP Act, 1971. Much has been argued on the point of complainant being a workman within the meaning of section 2(s) of Industrial Disputes Act, 1947. The learned advocate Ms. Trivedi submitted that for non payment of wages for the period from June, 2004, July, 2004 and August, 2004 and when the complaint is filed in the month of December, 2004, it is well within limitation since it is continuing cause of action to file such a claim for recovery of arrears of wages. It is her case that complainant has prayed for production of documents such as attendance register or muster roll for the year 2003-2004 submitting that company has its base in Surat. There is no evidence to show that complainant was empowered to sign cheques, signing attendance is not equivalent of attendance register. For non production of the documents adverse inference needs to be drawn against the respondents. There was no evidence to show that leave was sanctioned by the complainant. The complainant has claimed incentive for having worked hard and brought profit to the company. Resignation letter was tendered on 9th July 2004 whereas his claim was made on 9th August 2004 by writting letter to the company. It was requested by this letter that his dues be settled. Provident fund dues have been received. Item No.5 of the notice is therefore settled. There is no witness examined by the respondents, and therefore, according to the leared advocate Ms. Trivedi, there is no evidence in rebuttal and therefore, by inviting the attention of this Court to the various claims made in the complaint, learned advocate Ms.Trivedi submitted that complainant is entitled to various claims which he has made regarding arrears of wages, unpaid wages, incentive amount and other things which are mentioned in para 3(n) of the complaint. In support of her contention as regards to limitation and as regards to the complainant's capacity as 'workman' to file this complaint, she has relied upon reported decisions namely, 1996 I CLR 212 in case of Akhil Maharashtra Kamgar Union V. Warden and Co. Ltd.And Ors. on the point of limitation submitting that right to receive the wages is recurring cause of action arising from month to month and in these circumstances to urge that because of the period of limitation of 90 days, the complaint was barred or that the complaint should have been dismissed as barred by limitation is misconceived. 1992 I CLR 350 in case of Maharashtra State Co-op-cotton Growers Marketing Federation Ltd. and Ors. V. Maharashtra State Co-op. Cotton Growers Marketing

Federation Emp.Union and Ors. Head Note 3 again on the point of limitation, wherein it has been held by his Lordship that the type of unfair labour practices covered by items 6 and 9 are the continuing or recurring unfair labour practices and therefore the complaint cannot be said to be barred by limitation. In support of her contention that the complainant would be called as 'employee' or 'workman' within the meaning of section 2(s) of the Industrial Disputes Act, 1947, learned advocate Ms.Trivedi relied upon 2011 I CLR 180 in case of pam Network Ltd.,Corporate Office. Bangalore V. B.Balkrishna. 2007 III CLR 161 in case of Muralidharan K. V. Management of M/s.Circle Freight Intl. (India) P. Ltd. On the point of 'workman', when a person could be called as workman within the meaning of Section 2(s) of the Industrial Disputes Act, 1947, not with standing the fact that he has referred to as a manager at the of appointment. She relied upon 2003 I CLR 463 in case Bellish India Ltd. V. Presiding Officer, Labour Court-V, Karkardooma Courts, Delhi. Again in respect status of a person as a workman as to when it could be called as workman, no matter what designation he carries or what nomenclature he carries. On the same point, learned advocate Ms. Trivedi relied upon decision of Hon'ble Madras High Court 2002 II LLJ in case of Management of Hindustan Moters Ltd. and Lakshmiah and another, 2002 II CLR 138 in case of Kulwant Singh V. Reliance Petrochemicals Ltd., (M/s) and Anr. agin on the preliminary objection as regards to 'workman' status of person to file a complaint. Per contra, learned advocate Shri Jambolika invited my attention to number of documents which the complainant has admitted or produced on record as well as the respondents have produced *i.e.* letter of appointment, confirmation letter, nature of work assigned which was assigned to the complainant as per letter of appointment *i.e.* his job profile, the document to show that complainant was sanctioning leave applications, recommending confirmation of subordinate staff, sanctioning various bills which were drawn in the name of the employees of the respondents, attendance registers signed by the complainant approving the same, marking the presence of the employees of the respondents and performance appraisal. The letter written to stanley Fernandes and reply by Stanley Fernandes to show that Fernandes was working under him and therefore, he has worked as Zonal Manger and not as a workman within the meaning of section 2(s) of the Industrial Disputes Act, 1947. Learned advocate Shri Jambolika relied upon the decisions of Hon'ble Bombay High Court in 2005 III LIJ in case of Inthru Noronha and Colgate Palmolive (India)Ltd. And others, 1994 II CLR 552 in case of H. R. Adyanthaya etc. etc. V. Sandoz (India) Ltd. etc. etc. on the point of who can be said to be a workman under section 2(s) of the Industrial Disputes Act, 1947. 1999 I CLR 193 in case of Union Carbide (India) Ltd. V. Ramesh Kumbha and Ors., 2004 III CLR 534 in case of Mukesh K.Tripathi V. Senior Divisional Manager, LIC and Ors., Apprentice appointed under Apprentice Act, 1961 held not as a workman and in earlier case a supervisor was held as not to be a worrkman under the given facts and circumstances of the case. 2010 I CLR 163 in case of Standard Chartered Bank V Vandana Joshi and Anr. where the complainant was Personal Financial Consultant and the question was whether she can be called as a workman as contemplated under section 2(s) of the Industrial Disputes Act, 1947, issue was answerd in the negative holding that duties performed by the complainant belie her contention that she was doing work predominantly of a clerical nature and the Hon'ble High Court observed that the Court has to examine dominant nature of work or duties assigned to him it was found that duties were not of clerical nature and Tribunal has applied superficial approach to the entire problem, while concluding that respondent was a workman within the mearning of section 2(s) of the Act. Thus, this decision cautions the Tribunal for the approach of the Tribunal. 2010 III CLR 901 in case of Vandana Joshi D/o. Mr. K. D. Joshi, Thane V. Standard Chartered Bank Ltd., 2005 II CLR 66 in case of Management of M/s.Sonepat Co-operative Sugar Mills Ltd., V. Ajit Singh, again on the point of workman if the complainant was so in the given facts and circumstances of the case. 1994 II CLR 359 in case of S.K.Maini V. Carona Sahu Co.Ltd., and Ors. where the complainant was employed as shop manager and claiming

to be a workman it was held that he was not a workman within the meaning of Section 2(s) of Industrial Disputes Act, 1947 . II LLJ 1965 in case of All India Reserve Bank Employees' Association and another and Reserve Bank of India and another. By relying upon these documents, learned advocate Shri Jambolikar submitted that considering the documentary evidence produced by respondent and considering the admitted facts that the letter of appointment designating the complainant as "Zonal Manager" and the nature of duties which was assigned to him as per the order of appointment would go to show that he could not be termed as workman within the meaning of section 2(s) and for that purpose he had worked as Zonal Manager as per his designation and therefore, learned advocate Shri Jambolikar prayed for dismissal of the complaint with costs. After considering the oral and documentary evidence adduced by the rival parties and the arguments advanced by both the advocates Ms. Trivedi for the complainant and Shri Jambolikar for the respondents and after considering the decisions which they have relied upon in support of their contentions, following issues arise for my consideration, and I record my findings against them for the reasons stated below :—

<i>Issues</i>	<i>Findings</i>
(1) Whether the complainant in spite of his designation as 'Zonal Manager' was a 'workman' within the meaning of section 2(s) of the Industrial Disputes Act, 1947 ?	In the negative
(2) Does he further prove that this Court has got jurisdiction to entertain and decide the complaint under the MRTU and PULP Act, 1971?	In the negative
(3) Whether the complaint is within limitation?	Does not survive
(4) Does he further prove that respondents have engaged in unfair labour practices by not clearing legal dues which are accrued to him at the time of his resignation on 9th July 2004 and had continued to engage as such within the meaning of Item No.9 of Schedule IV of the MRTU and PULP Act, 1971 ?	Does not survive
(5) Whether the complainant is entitled for the declaration and consequential reliefs arising therefrom ?	Has become redundant.
(6) What order ?	Complaint stands dismissed.

### **Reasons**

5. *Issue No.1 and 2.*—Complainant in his affidavit Exh.U-13 clearly admits that he was appointed as Zonal Manager – Marketing, but at the same time, he states that the work which was carried out by him was mainly that of clerical and manual in nature. Then he comes to nature of work which he was doing during this tenure or stay with the respondent company such as maintaining attendance register of employees/workmen of respondent No.1, meeting the doctors and technicians in various hospitals to supply them product of respondent No.1 taking physical



stocks of the product of respondent No.1, taking physical stocks of the product of respondent No.1 in various hospitals, maintaining inventory status of the product of respondent No.1 at various hospitals, collecting cheques from various hospitals issued in the name of respondent No.1, Sending weekly reports to the Head Office of respondent No.1, Receiving the clients of respondent No.1 from the Airports and / or Railway Stations at Mumbai and arranging for their stay in hotels in Mumbai. He states that the employees of the respondent No.1 were never required to obtain his sanction for leave, it were respondent No.2, 3 and 4. Then he switched over to his monetary claims, he has made as per para 3(n) of the complaint and as to how he is entitled to the same. So, he stops at this point by merely saying that he had no authority to sanction anybody's leave, and therefore, in view of the job description in para 1 of the affidavit, he states that he is a workman and asks this Court to draw inference that he is a workman within the meaning of section 2(s) of Industrial Disputes Act, 1947. On the other hand, as stated above, learned advocate Shri Jambolikar had attracted my attention to the various document which the respondents have brought on record besides appointment letter, confirmation letter, all the duties and the nature of the duties which are described in the appointment letter which was issued to the complainant. The documents which the learned advocate Shri Jambolikar had relied upon are in the form of attendance sheet where the signature of Tejesh Pawar is just below the words approved by as a Zonal Manager – Marketing and the sheet which was prepared by Shri S. H. Veerkar, Area Manager. Some times sheet is prepared by Shri Rahul Bhagat, Shri Salil Gadkari, Ms. Aruna Chiplunkar, Accounts Executive. Attention of his Court is invited at letter dated 14th February 2005 on the letter head of ICICI Bank with the names of Tejesh Pawar along with three directors appear wherein it has been mentioned that the persons whose names are shown in the letter are authorised signatory for the captioned account *i.e.* current account. Document Exh.C-12 is the internal office correspondence dated 19th August 2003 signed by Shri Tejesh Pawar, where he writes that company requires two executives to represent their organisation at Bombay Hospital J. J. Hospital. Then letter written to Mr.Rahul Bhagat, Sr.Marketing Executive by Shri Tejesh Pawar, the Zonal Manager. Another letter Exh.C-24(2) written by Stanley Fernandes to Tejesh Pawar and the letter Exh.C-24(1) to Stanley Fernandes by Tejesh Pawar. Then various bills which are signed and approved by Tejesh Pawar for Stanley Fernandes, Sharad, Vikas, the employees working in the respondent company. By inviting my attention to these documents learned advocate Shri Jambolikar submitted that the documents would go to show that there were employees working under him. He has authority to sanction their leave, to recommend them for confirmation and promotion, issuing show cause notice to the person who are working on the post of senior marketing executives and like wise. So, both the sides, *i.e.* learned advocate Ms. Trivedi for the complainant and learned advocate Shri Jambolikar for the respondent one from the oral evidence and submissions and another from the documentary evidence are agitating on the point of, whether the complainant is a 'workman' within the meaning of section 2(s) of Industrial Disputes Act, 1947. So, while appreciating this evidence on record, oral as well as documentary by rival parties, the Court is called upon to exercise its power with great caution and circumspection and the Court cannot deal with this subject in a casual or slip shod manner. The decision in Standard Chartered Bank V. Vandana Joshi and Anr. 2010 I CLR 163, wherein his Lordship has observed thus, 'In this challenge to Award passed by Tribunal for reinstatement and back wages, the crucial issue, is whether respondent No.1 a 'Personal Financial Consultant' with petitioner Bank is a 'workman' as contemplated u/s.2(s) of the I. D. Act ?' It was observed that, Court had answered the issue in the negative observing that duties performed by the respondent No.1 belie her contention that she was doing work predominantly of a clerical nature. It was further observed that, "duties and responsibilities attached to her job were not of a clerical nature and that Tribunal applied a superficial approach to the entire problem while concluding that 1st respondent was a

'workman' within S. 2(s) of the Act. It was found to be a patent error on the part of the Tribunal, which has to be corrected by this Court in its writ jurisdiction." From this decision, one gathers that this issue has to be dealt with great caution and circumspection. No superficial approach is permissible. In decision in, *Tarajuli Tea Estate And Presiding Officer, Labour Court and Another 2001 II LLJ*, it was observed that, "Nature of work done should be considered not designation alone. In concluding para, Hon'ble High Court has observed that, the position in law as it obtains today is that a person to be workman under the Industrial Disputes Act, must be employed to do the work of any of the categories, viz., manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory. It is not enough that he is not covered by either of the four exceptions to the definition. We reiterate the said interpretation." The decisions which are relied upon by learned advocate Shri Jambolikar has two fold approach, the test applied for deciding if a person is a 'workman' irrespective of the fact that he is designated as a person in managerial category, for which learned advocate Shri Jambolkar relied upon decision in *Inthru Noronha And Colgate Palmolive (India) Ltd. and others. 2005 III LLJ* and there is also a decision of Hon'ble Apex Court in *H. R. Adyanthaya etc. V/s. Sandoz (India) Ltd. etc. 1994 IICLR 552*, the reference of which is found in the Judgment (mentioned supra) i.e. in *Inthru Noronha And Colgate Palmolive (India) Ltd. and Others, 2005 III LLJ*. In the said decision, it was held by Hon'ble Apex Court by observing thus that who can be said to be 'workman' under the Act-A person must be employed to do work of any of the specified categories viz., manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory. It is not enough that a workman is not covered by either of the four exceptions to the definition. The question before their Lordships in *Sandoz (India) Ltd.* case was whether Medical Representatives as commonly known-whether workman under the Act. It was held that Medical Representatives are not workmen within the definition of section 2(s) of the Act. The other question which arose before their Lordships was applicability of the provisions of Industrial Disputes Act, 1947 to the Sales promotion of employees. It was held that on and from 6th March 1976, the provisions of Industrial Disputes Act became applicable to the medical representatives depending upon their wages upto 6th May 1987 and without the limitation on their wages thereafter and upon the capacity in which they were employed or engaged. Then Hon'ble Lordship also dealt with the aspect of distinction, where the distinction made between sales promotion employees drawing wages or getting commission upto a particular limit and those drawing wages or getting commission above that limit. Whether it violated Art.14 of the Constitution of India. It was rejected that the classification made between two categories of the sales promotion employees is violation of the Article 14 of the Constitution of India. As far as, present case is concerned, we have to take into consideration the definition as of employee u/s.2(s) of the Industrial Disputes Act, whether complainant satisfies the test as laid down u/s.2(s) of the Industrial Disputes Act, so he can be called as workman although he was designated as Zonal Manager from the oral evidence, from the pleadings and from the documents produced by the respondents. He has nothing to show from the documentary evidence as regards to nature of his work to show that essentially he was working or rather doing the work of clerical nature or otherwise and had never performed the job of managerial nature. In *Inthru Noronha And Colgate Palmolive (India) Ltd. and others 2005 III LLJ* (mentioned supra) it was observed by his Lordship in para 16 that "the question as to whether an employee is employed mainly in a managerial or administrative capacity cannot be determined on a prior consideration. Essentially an employee engaged in a managerial capacity is called upon to look after the interests of the management; to discharge a part of the function of furthering the business of the employer and in a manner which would warrant a degree of independence in action within the limits of authority. Those in management direct or conduct the affairs of the company and an employee who is engaged in a managerial capacity is called upon to take decisions in furtherance of the business and policy of the management and in a manner that would bind the

management. Some element of guidance can usefully be received by the Court from the manner in which the expressions 'manager' and 'managerial' have been expounded in dictionaries and decided cases. In Words and Phrases Legally Defined (Butterworths, 3rd Edition page 93), the phrase "manager of the company" is explained thus: "The phrase 'manager of the company', *prima facie*, according to the ordinary meaning of the words, connotes a person holding, whether *de jure* or *de facto*, a post in or with the company of a nature charging him with the duty of managing the affairs of the company for the company's benefit." The said decision of the Hon'ble Bombay High Court refers to the judgment in company Inre.: (1980) 1 All ER 284 wherein the expression "manager" should not be too narrowly construed. It is not to be equated with a managing or other director or a general manager. As I see it, any person who in the affairs of the company exercises a supervisory control which reflects a general policy of the company for the time being or which is related to the general administration of the company is in the sphere of management. He need not be a member of the Board of Directors. He need not be subject to specific instructions from the Board. If he fulfills a function which touches the central administration of the company, that in my view is sufficient to constitute him an officer or Manager of the company for the purposes of section 441 of the 1948 Act." Para 18 speaks thus: "Words and Phrases has an extract in the application of Canadian Law, more particularly, the Labour Relations Act of 1950 in relation to the meaning of the expression 'managerial.'"

"Canada 'It is obvious, I think, that 'managerial' in the Labour Relation Act, RSO 1950. C 194 (see now RSO 1980, C 228) means something pertaining to or characteristic of a manager and it is equally obvious that the word 'manager' means one who manages ... It (manager) apparently includes the action or manner of conducting affairs or administering and directing or controlling any matter. It is obvious, I think, that the essential meaning of the word is to control and direct and that must obviously include not only administration but direction of planning for any particular enterprise. That obviously involves not only planning, but the collecting and collating of information from which plans may be evolved'. Para 19 speaks about Black's Law Dictionary, (1999, 7th Edition) defines the expression "management" as consisting of the people in a company who are responsible for its operation. There is then a reference to the middle management, the top management and to a manager who are defined thus:

"Middle Management : People who manage operations within a company and execute top management's directives.

Top management : The highest level of a company's management at which major policy decisions and long term business plans are made.

Manager : A person who administers or supervises the affairs of a business, office or other organization.

General Manager : A manager who has overall control of a business, office or other organization including authority over other managers. A manager is usually equivalent to the President or the CEO of a Corporation."

Then it refers to WEBSTER ILLUSTRATED CONTEMPORARY DICTIONARY (Encyclopedic Edition), the expressions manage, management, manager and managerial are defined thus:-

"Manage-

- (1) To direct or conduct the affairs or interests of.
- (2) To control the direction, operation etc. of management.

- (3) the act, art or manner of managing, controlling or conducting.
- (4) The skillful use of means to accomplish a purpose.
- (5) Managers or directors collectively.

Manager—

- (1) one who manages : especially one who has the control of a business.
- (2) One who directs or oversees the affairs of a household, athletic team etc.

Managerial : of, pertaining to, or characteristic of a manager or management.”

Para 21, 22 deals with this expression, Manage, Manager, Managerial as given in Chambers 20th Century Dictionary (1983 Edition page 764). In para 24 of the said decision his Lordship have observed thus by referring to decision in *Aloysius Nunes V/s. Thomas Cook India Ltd. 2000 II LLJ 1246 (BOM)* where the manger was defined as one who has the conduct or direction of anything, a person who manages a company, department and institution or like entity. A manager has been defined as a person who controls and administers a business or part of a business. The expression implies central control and authority. That a person has no subordinate does not imply that he has no control or authority. In *Dharuba Kumar Changkokoti V/s. Travel Corporation of India Ltd. 2001 III LLJ (Suppl)-751 (Bom.)*, it was held that an employee was looking after the business of the employer in a certain territory. He was in other words held to be discharging a part of the function on behalf of the employer viz., that of promoting the business and was, therefore, engaged in a managerial capacity. Considering the observations of his Lordship, in the said decision, in *Inthru Noranha V/s. Colgate Palmolive (India)Ltd., 2005 III LLJ 153*, what was the nature of the duties performed by the present complainant in this matter. I have already referred to documentary evidence which has been brought on record by learned advocate Shri Jambolikar which clearly shows and indicates that there were staff subordinate to the present complainant. He was designated as Zonal Manager- Marketing. He was sanctioning leave application of the Area Manager, Accounts Executives, not only this he was doing performance appraisal of the persons who were appointed in managerial capacity. He was sanctioning leave applications giving approval, recommending their bills by giving approval to the same. It is own contention that he had promoted the business of the company so much so that it has earned a revenue of Rs.64,97,900 that by itself shows that he was conferred upon with the powers of the management without which he could not have promoted the business of the company and then claimed incentive as regards to that. The workman would not have been empowered or clothed with such powers asking him to promote the business of the company. Merely by saying that he had no power to sanction anybody's leave, does not by itself prove or disprove the documentary evidence which has been brought by respondent which is in voluminous nature. He appears to be Zonal Manager in top slot of the management who can be falling within the top management of the respondent organization. In absence of any documentary evidence suggesting to draw inference that he was merely performing work of just a clerk or supervisor and not of managerial nature as against the evidence which is brought on record by the respondents clearly indicating that he was performing the job of the managerial nature would go to show that the complainant was not a workman within the meaning of section 2(s) of the Industrial Disputes Act, 1947. The decisions which are relied upon by learned advocate Ms. Trivedi are applicable in the facts and circumstances of that particular case. In the present case, they do not apply in my opinion. Further the decisions, relied upon by learned advocate Shri Jambolikar help me to draw the inference that he was performing the duties of managerial nature and not as a worker for that matter. I therefore, answer this issue No.1 in the Negative, since the complainant does not fall within the meaning of section 2(s) of the Industrial Disputes Act, 1947 and he cannot be an employee within the meaning of section 3(5) of the MRTU and PULP Act, 1971, and therefore, this Court has no jurisdiction to entertain and decide the complaint. I therefore answer issue No.2 accordingly.

6. *Issue No. 3.*—Since I have held that this Court has no jurisdiction and that the complaint is not maintainable, the question of examining that the complaint is within limitation does not survive. It is for the complainant to go before appropriate forum and the limitation will be determined by that forum on the basis of cause of action, which has arisen in the year 2004, and therefore, I answer issue No.3 accordingly as it does not survive.

7. *Issue Nos. 4 and 5.*—As far as, the claims made in the para 3(n) of the complaint are concerned, since the Court has no jurisdiction and the complaint is not maintainable, it would be exercise in futility in examining the veracity of the claim and legality of the same. It would be without jurisdiction. A forum of competent jurisdiction can only decide about this. Therefore, as far as claiming of back wages salary for three months, incentives and other allowances are concerned, this issue need not be answered or findings to be recorded on it. This also becomes redundant and therefore, I answer issue No.4 accordingly. In view of the findings against issue No.1 and 2 against the complainant and in the negative, I hold that there is no case made out to hold that the respondents have engaged in unfair labour practices within the meaning of item 9 of Schedule IV of the MRTU and PULP Act, 1971. I answer this issue in the negative, since it does not survive. In the result, complaint fails and the same will have to be dismissed. Hence, the following order is passed :—

### Order

- (1) Complaint stands dismissed.
- (2) In the facts and circumstances of the case there shall be no order as to costs.

Mumbai,  
Dated 25th January 2012.

A. R. MAHAJAN,  
Member,  
Industrial Court, Maharashtra,  
Mumbai.

(Sd/-)  
I/c. Registrar,  
Industrial Court, Maharashtra, Mumbai.  
dated 13th February 2012.

**BEFORE SHRI A. R. MAHAJAN, MEMBER,  
INDUSTRIAL COURT OF MAHARASHTRA AT MUMBAI**

Revision (ULP) No. 52/2011.—In.—Complaint (ULP) No. 68 of 2007.—The Bombay Presidency Radio Club Applicant Ltd., 157, Arthur Bunder Road, Colaba, Mumbai 400 005.— Vs.— (1) Kailash Kharwa, Room No. 75-A, Lalit Building, Cuffe Parade, Shivshakti Nagar, Nariman Point, Mumbai 400 005.—(2) Ramesh M. Lakhonde C/o. Kailash Kharwa, Room No. 75-A, Lalit Building Cuffe Parade, Shivshakti Nagar Nariman Point, Mumbai 400 005.—(3) Anil Banarasi Randhiya, C/o. Kailash Kharwa Room No. 75-A, Lalit Building, Cuffe Parade, Shivshakti Nagar, Nariman Point, Mumbai 400 005.—(4) The Presiding Officer, 8th Labour Court, Administrative Bldg., Near Chetna College, Bandra (E.), Mumbai 400 051.—Opponents.

CORAM.— Shri A. R. Mahajan, Member.

Apperances.— Shri S. S. Acharekar, Advocate for the Revision Applicant.

Shri Suresh Babu, Advocate for the Revision Opponents No.1 to 3.

**Oral Judgement**

(Delivered on 13th January 2012)

1. This revision application is arising out of and directed against the order dated 22nd December 2010 passed by learned Judge 8th Labour Court, Mumbai In Complaint (ULP) No. 68 of 2007 below Exh. U-14 (hereinafter would be referred to as impugned order). By the impugned order the learned Labour Judge has allowed the application for production of documents which are sought to be produced by the complainant from the respondents as per para 5-A of the application.

2. The aggrieved employer has come in revision on the ground of relevancy of material which is sought to be produced on record. Learned Advocate Shri Acharekar for the revision applicant invited my attention to the copy of the complaint *i.e.* the facts pleaded therein as well as grounds which he has raised in para 6 of the revision application. He also relied upon reported decision of *The 20th Century For Corp. (India) (P.) Ltd. Vs. F. H. Lala and ors 1974 II LLJ 156 Bombay*, the Hon'ble Division Bench decision, submitting that before the order as regards to production of documents is passed Labour Judge should have got himself satisfied as regards to relevancy of documents called for evidence. It was further observed by the Hon'ble Bombay High Court that, in order to determine relevancy there must be material before Tribunal-in order that there is material before Tribunal applicant must place is before Tribunal, it can be done by setting out necessary facts and contentions in application. It was further observed by their Lordship that party to any litigation cannot be permitted to embark on fishing or roving enquiry in hope that some material will come to hand on basis of which he can set out his case. It would be duty of party asking for production of documents to make out case why it would be necessary for certain documents to be produced. As against this, learned Advocate Shri Babu for the complainants (Now only 3 are left, one has been made permanent and other one has resigned and only present opponents 1 to 3 remain as complainants before Labour Court) submitted that these opponents had worked continuously for more than 240 days and for many years in the respondent establishment as such, they had attained the status of permanency and inspite of this fact, their services have been terminated and for which complainant has been preferred for reinstatement with back wages. The complainants would be embarking upon the documents which are in the custody of the adversary party even if the complainants have to prove their case they should stand on their legs. They are relying upon the documents which are in the custody of their adversary, calling upon the respondents to produce wage statement since the complainants were temporary

employees during the period of April 2004 to March 2007. Besides that the complainants had called upon respondents to produce Provident Fund Register and also audited balance sheet for this period to show actual total payment towards wages to show that respondents were paying wages less than minimum wages prescribed under Minimum Wages Act. He submitted that said application was supported by affidavit. He relied upon decision of *Gopal Krishnaji Ketkar V/s. Mohamed Haji Latif and others reported in AIR 1965 Supreme Court 1413*. He submitted that in the said decision their Hon'ble Lordships have observed that, a party in possession of best evidence which would throw light on the issue in controversy withholding it, Court ought to draw an adverse inference against him notwithstanding that onus of proof does not lie on him. On bare perusal of the complaint, after knowing the contents of the application Exh. U-14 and from the arguments advanced by both the parties and list of documents submitted along with the complaint and considering the decisions relied upon by both the parties, following points arise for my consideration:—

#### Points

- (1) Whether the learned Labour Judge has erred in directing the original respondents to produce wage statement, Provident Fund Register and audited balance sheet for the period of April 2004 to March 2007 ?
- (2) Whether order of the Lower Court requires interference ?
- (3) What order ?

#### Findings

- (1) Partly in Affirmative
- (2) Partly in Affirmative.
- (3) Revision is partly allowed as per order below.

#### Reasons

3. *Point Nos. 1 and 2.*— I have perused the impugned order. The learned Labour Judge has observed that the concerned employees were working with the respondent since 3 to 6 years in different capacity and completed 240 days continuous service and that respondent is issuing fixed terms' appointment letters to the temporary employees with certain interval to deprive them from permanency and that except the relevancy the respondents has not raised any other objection. He observed that the burden of proof lies upon the complainant and that the respondent is maintaining the relevant documents and that those are in the custody of the respondent. He further observed that in labour legislation party in whose possession the documents are, it should produce the same so as to decide the controversy in a correct manner. Besides this he makes no observation as regards to relevancy. In fact how these documents are relevant, the reasoning should have been given in the impugned order which according to me is absent in the said order. However, the learned Advocate Shri Acharekar fairly submitted that the statutory record which is maintained by the respondent, they have no objection to produce the same such as wage statement and Provident Fund Register. However, it was uncalled for to order the respondent to produce the audited balance sheet of the years 2004 to 2007. In my opinion, submissions of the learned Advocates Shri Acharekar for the revision applicant-original respondent are acceptable. The learned labour Judge had not applied his mind to know as to how the audited balance sheets become relevant for the years 2004 to 2007 for the purpose of deciding the matter in issue and in controversy of factum of permanency. The fact that they had worked for 240 days continuously and that they were paid wages not at the minimum rate as per the Minimum Wages Act are not recorded in audited balance

sheet. Therefore, in my opinion, the learned Labour Judge has committed error in directing the respondent to produce the audited balance sheet for the years 2004 to 2007. As far as other documents which are sought to be produced are concerned, I do not find any error apparent in the face of record which will result in manifest of injustice. I therefore, answer this Points partly in affirmative and in favour of the revision applicant-original respondent and in view of my finding against point No.1 partly in affirmative, the order of learned Labour Judge *i.e.* impugned order requires to be interfered with partly to the extent of audited balance sheet for the years 2004 to 2007. I therefore, the answer this point partly in affirmative and in favour of the revision applicant. Hence, the following order.

### Order

(1) The revision application is partly allowed as under.

(2) The impugned order as regards to production of documents such as wage statement and Provident Fund Registrar as per application Exh. U-14 stands confirmed. However, the prayer for production of audited balance sheet for the years 2004 to 2007 stands rejected.

(3) In the facts and circumstances of the case there shall be no order as to costs.

Mumbai,  
dated the 13th January 2012.

A. R. MAHAJAN,  
Member,  
Industrial Court, Maharashtra,  
Mumbai.

I/C. Registrar,  
Industrial Court, Maharashtra, Mumbai,  
dated the 13th February 2012.



### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

**वाचा.**—श्री. एम. पी. वैद्य, सहायक प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, मुंबई यांचा दिनांक १५ डिसेंबर २०११ रोजीचा अर्ज.

#### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक १३९/१२.—श्री. एम. पी. वैद्य, सहायक प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, मुंबई यांना त्यांच्या दिनांक १५ डिसेंबर २०११ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक १९ डिसेंबर २०११ रोजीची १ दिवसाची अर्जित रजा, रजेच्या मागे दिनांक १८ डिसेंबर २०११ हा सुट्टीचा दिवस जोडून मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. एम. पी. वैद्य हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची सहायक प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, मुंबई या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. एम. पी. वैद्य हे सहायक प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, मुंबई या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २५ जानेवारी २०१२.

### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

**वाचा.**—श्री. प्र. मा. खंबायते, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, सातारा यांचा दिनांक ३१ जानेवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

#### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक २५२.—श्री. प्र. मा. खंबायते, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, सातारा यांना त्यांच्या दिनांक ३१ जानेवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक ३१ जानेवारी २०१२ रोजीची १ दिवसाची अर्जित रजा, रजेच्या पुढे दिनांक १ जानेवारी २०१२ हा सुट्टीचा दिवस जोडून विशेष बाब म्हणून मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. प्र. मा. खंबायते हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, सातारा या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. प्र. मा. खंबायते, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, सातारा या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक १५ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.—**श्री. प्र. मा. खंबायते, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, सातारा यांचा दिनांक २० डिसेंबर २०११ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक २५१.—श्री. प्र. मा. खंबायते, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, सातारा यांना त्यांच्या दिनांक २० डिसेंबर २०११ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक १२ डिसेंबर २०११ ते १७ डिसेंबर २०११ पर्यंत एकूण ६ दिवसांची परिवर्तीत रजा, रजेच्या मागे दिनांक १० व ११ डिसेंबर २०११ आणि रजेच्या पुढे दिनांक १८ डिसेंबर २०११ हे सुट्टीचे दिवस जोडून मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. प्र. मा. खंबायते हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, सातारा या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. प्र. मा. खंबायते, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, सातारा या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक १५ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.—**श्री. डी. एच. देशमुख, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, ठाणे यांचा दिनांक २१ जानेवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक २५०.—श्री. डी. एच. देशमुख, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, ठाणे यांना त्यांच्या दिनांक २१ जानेवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक १९ जानेवारी २०१२ ते २० जानेवारी २०१२ पर्यंत (दोन्ही दिवस धरून) एकूण २ दिवसांची वाढीव अर्जित रजा मंजूर करण्यात येत आहे.

श्री. डी. एच. देशमुख हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, ठाणे या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. डी. एच. देशमुख, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, ठाणे या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक १५ फेब्रुवारी २०१२.

### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

**वाचा.—**श्री. व्ही. एन. वैद्य, न्यायाधीश, १० वे कामगार न्यायालय, मुंबई यांचा दिनांक ६ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

#### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक २४८/१२.—श्री. व्ही. एन. वैद्य, न्यायाधीश, १० वे कामगार न्यायालय, मुंबई यांना त्यांच्या दिनांक ६ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक २ फेब्रुवारी २०१२ ते दिनांक ४ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत एकूण ३ दिवसांची परिवर्तीत रजा, रजेच्या पुढे दिनांक ५ फेब्रुवारी २०१२ हा सुट्टीचा दिवस जोडून मंजूर करण्यात येत आहे.

श्री. व्ही. एन. वैद्य हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, मुंबई या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. व्ही. एन. वैद्य, न्यायाधीश, १० वे कामगार न्यायालय, मुंबई या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

दि. बा. उन्हाळे,

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक १५ फेब्रुवारी २०१२.

### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

**वाचा.—**श्री. आर. एम. मुळे, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, नाशिक यांचा दिनांक २७ जानेवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

#### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक २८४/१२.—श्री. आर. एम. मुळे, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, नाशिक यांना त्यांच्या दिनांक २७ जानेवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक २० जानेवारी २०१२ ते २१ जानेवारी २०१२ पर्यंत एकूण २ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या पुढे दिनांक २२ जानेवारी २०१२ हा सुट्टीचा दिवस जोडून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात येत आहे.

श्री. आर. एम. मुळे हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, नाशिक या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. आर. एम. मुळे हे सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, नाशिक या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

दि. बा. उन्हाळे,

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २३ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.**—श्री. बी. डी. कुलकर्णी, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, लातूर यांचा दिनांक ३० जानेवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक २८३/१२.—श्री. बी. डी. कुलकर्णी, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, लातूर यांना त्यांच्या दिनांक ३० जानेवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक १ फेब्रुवारी २०१२ ते दिनांक ४ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत एकूण ४ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या पुढे दिनांक ५ फेब्रुवारी २०१२ हा सुट्टीचा दिवस जोडून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. बी. डी. कुलकर्णी हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, लातूर या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. बी. डी. कुलकर्णी, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, लातूर या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २३ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.**—श्री. पी. आर. भरड, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, सातारा यांचा दिनांक २० जानेवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक २८१/१२.—श्री. पी. आर. भरड, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, सातारा यांना त्यांच्या दिनांक २० जानेवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक १६ जानेवारी २०१२ ते १९ जानेवारी २०१२ पर्यंत एकूण ४ दिवसांची परिवर्तीत रजा, रजेच्या मागे दिनांक १४ व १५ जानेवारी २०१२ हे सुट्ट्यांचे दिवस जोडून मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. पी. आर. भरड हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, सातारा या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. पी. आर. भरड हे सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, सातारा या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २३ फेब्रुवारी २०१२.

### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

**वाचा.**—श्री. प्र. मा. खंबायते, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, सातारा यांचा दिनांक २७ जानेवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

#### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक २८०/१२.—श्री. प्र. मा. खंबायते, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, सातारा यांना त्यांच्या दिनांक २७ जानेवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक १ फेब्रुवारी २०१२ ते ४ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत एकूण ४ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या पुढे दिनांक ५ फेब्रुवारी २०१२ हा सुट्टीचा दिवस जोडून मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. प्र. मा. खंबायते हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, सातारा या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. प्र. मा. खंबायते, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, सातारा या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

दि. बा. उन्हाळे,

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २३ फेब्रुवारी २०१२.

### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

**वाचा.**—श्री. एस. व्ही. पाटील, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, लातूर यांचा दिनांक ६ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

#### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक २७९/१२.—श्री. एस. व्ही. पाटील, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, लातूर यांना त्यांच्या दिनांक ६ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक ७ फेब्रुवारी २०१२ ते ९ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत एकूण ३ दिवसांची अर्जित रजा मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. एस. व्ही. पाटील हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, लातूर या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. एस. व्ही. पाटील, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, लातूर या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

दि. बा. उन्हाळे,

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २३ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.—**श्री. टी. व्ही. लामकाने, सहायक प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, कोल्हापूर यांचा दिनांक २४ जानेवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक २८५/१२.—श्री. टी. व्ही. लामकाने, सहायक प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, कोल्हापूर यांना त्यांच्या दिनांक २४ जानेवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक २० जानेवारी २०१२ ते २३ जानेवारी २०१२ पर्यंत एकूण ४ दिवसांची परिवर्तीत रजा मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. टी. व्ही. लामकाने हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची सहायक प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, कोल्हापूर या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. टी. व्ही. लामकाने हे सहायक प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, कोल्हापूर या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २३ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.—**श्री. एन. एन. श्रीमंगले, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, बुलढाणा यांचा दिनांक २४ जानेवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक २९०/१२.—श्री. एन. एन. श्रीमंगले, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, बुलढाणा यांना त्यांच्या दिनांक २४ जानेवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक ३० जानेवारी २०१२ ते ४ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत एकूण ५ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या पुढे दिनांक ५ फेब्रुवारी २०१२ हा सुट्टीचा दिवस जोडून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. एन. एन. श्रीमंगले, हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, बुलढाणा या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. एन. एन. श्रीमंगले, हे न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, बुलढाणा या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २४ फेब्रुवारी २०१२.

### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

**वाचा.**—श्री. जी. एल. मसंद, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, धुळे यांचा दिनांक ४ जानेवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

#### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक २८९/१२.—श्री. जी. एल. मसंद, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, धुळे यांना त्यांच्या दिनांक ४ जानेवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक २६ डिसेंबर २०११ ते दिनांक ३१ डिसेंबर २०११ पर्यंत एकूण ६ दिवसांची परिवर्तीत रजा मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. जी. एल. मसंद हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, धुळे या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. जी. एल. मसंद हे न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, धुळे या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २४ फेब्रुवारी २०१२.

### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

**वाचा.**—श्री. आर. बी. चोरघे, न्यायाधीश, २ रे कामगार न्यायालय, अहमदनगर यांचा दिनांक २ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

#### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक २८८/१२.—श्री. आर. बी. चोरघे, न्यायाधीश, २ रे कामगार न्यायालय, अहमदनगर यांना त्यांच्या दिनांक २ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक २७ फेब्रुवारी २०१२ ते ३ मार्च २०१२ पर्यंत एकूण ६ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या मागे दिनांक २५ व २६ फेब्रुवारी २०१२ आणि रजेच्या पुढे दिनांक ४ मार्च २०१२ या सुट्ट्या जोडून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात येत आहे.

श्री. आर. बी. चोरघे हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, २ रे कामगार न्यायालय, अहमदनगर या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. आर. बी. चोरघे हे न्यायाधीश, २ रे कामगार न्यायालय, अहमदनगर या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २४ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.**—श्री. एन. एन. श्रीमंगले, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, बुलढाणा यांचा दिनांक १३ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक २९१/१२.—श्री. एन. एन. श्रीमंगले, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, बुलढाणा यांना त्यांच्या दिनांक १३ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक १४ फेब्रुवारी २०१२ ते १६ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत एकूण ३ दिवसांची अर्जित रजा मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. एन. एन. श्रीमंगले, हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, बुलढाणा या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. एन. एन. श्रीमंगले, हे न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, बुलढाणा या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**अ. शा. जगदाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २४ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.**—श्री. टी. व्ही. लामकाने, सहायक प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, कोल्हापूर यांचा दिनांक ४ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक ३००/१२.—श्री. टी. व्ही. लामकाने, सहायक प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, कोल्हापूर यांना त्यांच्या दिनांक ४ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक ६ फेब्रुवारी २०१२ ते ९ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत एकूण ४ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या मागे दिनांक ५ फेब्रुवारी २०१२ हा सुट्टीचा दिवस जोडून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. टी. व्ही. लामकाने हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची सहायक प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, कोल्हापूर या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. टी. व्ही. लामकाने हे सहायक प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, कोल्हापूर या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**अ. शा. जगदाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २८ फेब्रुवारी २०१२.



**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.—**श्री. डी. टी. वसावे, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, भंडारा यांचा दिनांक १५ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक २९९/१२.—श्री. डी. टी. वसावे, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, भंडारा यांना त्यांच्या दिनांक १५ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक १६ फेब्रुवारी २०१२ ते १८ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत एकूण ३ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या पुढे दिनांक १९ व २० फेब्रुवारी २०१२ हे सुट्टीचे दिवस जोडून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. डी. टी. वसावे हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, भंडारा या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. डी. टी. वसावे हे न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, भंडारा या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**अ. शा. जगदाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २८ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.—**श्री. पी. जे. मोडक, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, चंद्रपूर यांचा दिनांक १४ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक २९८/१२.—श्री. पी. जे. मोडक, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, चंद्रपूर यांना त्यांच्या दिनांक १४ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक १६ फेब्रुवारी २०१२ ते १८ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत एकूण ३ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या पुढे दिनांक १९ फेब्रुवारी २०१२ हा सुट्टीचा दिवस जोडून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. पी. जे. मोडक हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, चंद्रपूर या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. पी. जे. मोडक हे न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, चंद्रपूर या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**अ. शा. जगदाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २८ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.**—श्री. एम. एस. बोधनकर, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, पुणे यांचा दिनांक ४ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक २९७/१२.—श्री. एम. एस. बोधनकर, न्यायाधीश, १ ले कामगार न्यायालय, पुणे यांना त्यांच्या दिनांक ४ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक २९ फेब्रुवारी २०१२ ते २२ मार्च २०१२ पर्यंत २३ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या पुढे दिनांक २३, २४ व २५ मार्च २०१२ हे सुट्टीचे दिवस जोडून मुख्यालया सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. एम. एस. बोधनकर हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, पुणे या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. एम. एस. बोधनकर हे न्यायाधीश, १ ले कामगार न्यायालय, पुणे या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**अ. शा. जगदाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २८ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.**—श्री. डी. डी. कांबळे, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, पुणे यांचा दिनांक ६ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक २९६/१२.—श्री. डी. डी. कांबळे, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, पुणे यांना त्यांच्या दिनांक ६ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक २ फेब्रुवारी २०१२ ते ४ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत ३ दिवसांची परिवर्तीत रजा, रजेच्या पुढे दिनांक ५ फेब्रुवारी २०१२ च्या सुट्टीला जोडून मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. डी. डी. कांबळे हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, पुणे या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. डी. डी. कांबळे, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, पुणे या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**अ. शा. जगदाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २८ फेब्रुवारी २०१२.

### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

**वाचा.**—श्री. आर. बी. चोरघे, न्यायाधीश, २ रे कामगार न्यायालय, अहमदनगर यांचा दिनांक २२ डिसेंबर २०११ रोजीचा अर्ज.

#### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक ७७४/१२.—श्री. आर. बी. चोरघे, न्यायाधीश, २ रे कामगार न्यायालय, अहमदनगर यांना त्यांच्या दिनांक २२ डिसेंबर २०११ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक ९ जानेवारी २०१२ ते १३ जानेवारी २०१२ पर्यंत एकूण ५ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या मागे दिनांक ८ जानेवारी २०१२ आणि रजेच्या पुढे दिनांक १४ व १५ जानेवारी २०१२ या सुट्ट्या जोडून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात येत आहे.

श्री. आर. बी. चोरघे हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, २ रे कामगार न्यायालय, अहमदनगर या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. आर. बी. चोरघे हे न्यायाधीश, २ रे कामगार न्यायालय, अहमदनगर या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

दि. बा. उन्हाळे,

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २ मार्च २०१२.

### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

**वाचा.**—श्रीमती व्ही. एस. गुडले, सहायक प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, लातूर यांचा दिनांक १० फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

#### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक ७६८/१२.—श्रीमती व्ही. एस. गुडले, सहायक प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, लातूर यांना त्यांच्या दिनांक १० फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक ८ फेब्रुवारी २०१२ ते दिनांक ९ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत एकूण २ दिवसांची परिवर्तीत रजा, रजेच्या मागे दिनांक ७ फेब्रुवारी २०१२ हा सुट्टीचा दिवस जोडून मंजूर करण्यात आली आहे.

श्रीमती व्ही. एस. गुडले ह्या रजेवर गेल्या नसत्या तर त्यांची सहायक प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, लातूर या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्रीमती व्ही. एस. गुडले ह्या सहायक प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, लातूर या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

दि. बा. उन्हाळे,

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २ मार्च २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.—**श्री. व्ही. आर. सिक्वी, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, मुंबई यांचा दिनांक ३१ जानेवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक ३०५/१२.—श्री. व्ही. आर. सिक्वी, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, मुंबई यांना त्यांच्या दिनांक ३१ जानेवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक ६ फेब्रुवारी २०१२ ते ८ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत (दोन्ही दिवस धरून) एकूण ३ दिवसांची परिवर्तीत रजा, रजेच्या मागे दिनांक ५ फेब्रुवारी २०१२ चा रविवार हा सुट्टीचा दिवस जोडून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात येत आहे.

श्री. व्ही. आर. सिक्वी, सदस्य, हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, मुंबई या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. व्ही. आर. सिक्वी, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, मुंबई या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २८ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.—**श्री. व्ही. डब्ल्यू. सोनावणे, न्यायाधीश, ५ वे कामगार न्यायालय, मुंबई यांचा दिनांक ७ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक ३०६/१२.—श्री. व्ही. डब्ल्यू. सोनावणे, न्यायाधीश, ५ वे कामगार न्यायालय, मुंबई यांना त्यांच्या दिनांक ७ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक ८ फेब्रुवारी २०१२ ते १० फेब्रुवारी २०१२ व १३ फेब्रुवारी २०१२ ते १५ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत एकूण ६ दिवसांची अर्जित रजा, दिनांक ११ व १२ फेब्रुवारी २०१२ या सार्वजनिक सुट्टीच्या दिवशी उत्तन येथे आयोजित न्यायीक अधिकाऱ्यांच्या कार्यशाळेस उपस्थित राहून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात येत आहे.

श्री. व्ही. डब्ल्यू. सोनावणे हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, ५ वे कामगार न्यायालय, मुंबई या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. व्ही. डब्ल्यू. सोनावणे, न्यायाधीश, ५ वे कामगार न्यायालय, मुंबई या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २८ फेब्रुवारी २०१२.

### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

वाचा.—श्री. एम. एम. पोतदार, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, महाड यांचा दिनांक ९ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

#### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक ३०७/१२.—श्री. एम. एम. पोतदार, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, महाड यांना त्यांच्या दिनांक ९ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक १४ फेब्रुवारी २०१२ ते १६ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत एकूण ३ दिवसांची अर्जित रजा, दिनांक १७ फेब्रुवारी २०१२ रोजी उच्च न्यायालय, मुंबई येथे जिल्हा न्यायाधीश पदाचे मुलाखतीस उपस्थित राहणेकरिता मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. एम. एम. पोतदार, हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, महाड या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. एम. एम. पोतदार, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, महाड या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

दि. बा. उन्हाळे,

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २८ फेब्रुवारी २०१२.

### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

वाचा.—श्री. एस. जे. काळे, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, सोलापूर यांचा दिनांक ८ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

#### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक ३०८/१२.—श्री. एस. जे. काळे, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, सोलापूर यांना त्यांच्या दिनांक ८ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक १३ फेब्रुवारी २०१२ ते १७ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत ५ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या मागे दिनांक ११ व १२ फेब्रुवारी २०१२ हे सुट्टीचे दिवस जोडून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात येत आहे.

श्री. एस. जे. काळे, सदस्य, हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, सोलापूर या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. एस. जे. काळे, हे सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, सोलापूर या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

दि. बा. उन्हाळे,

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक २८ फेब्रुवारी २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई****वाचा.**—या कार्यालयाचे आदेश क्रमांक १७४९, दिनांक १६ डिसेंबर २०११.**शुद्धीपत्रक**

क्रमांक ३१९/१२.—श्री. पी. आर. भरड, सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, सातारा यांना संदर्भित आदेशान्वये दिनांक २८ नोव्हेंबर २०११ ते १ डिसेंबर २०११ पर्यंत एकूण ४ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या मागे दिनांक २६ नोव्हेंबर २०११ व २७ नोव्हेंबर २०११ हे सुट्ट्यांचे दिवस जोडून मंजूर करण्यात आली आहे.

उपरोक्त आदेशामध्ये “अर्जित रजा ” या ऐवजी “ परिवर्तित रजा ” असे वाचण्यात यावे.

आदेशावरून,

**सही/-**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक ६ मार्च २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई****वाचा.**—श्री. जे. जी. डोरले, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, अकोला यांचा दिनांक १८ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक ३२०/१२.—श्री. जे. जी. डोरले, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, अकोला यांना त्यांच्या दिनांक १८ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक २० फेब्रुवारी २०१२ ते दिनांक २२ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत ३ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या मागे दिनांक १९ फेब्रुवारी २०१२ हा सुट्टीचा दिवस जोडून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. जे. जी. डोरले हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, अकोला या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. जे. जी. डोरले हे न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, अकोला या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक ६ मार्च २०१२.

### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

**वाचा.**—श्री. आर. डी. बोधाने, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, गोंदिया यांचा दिनांक १७ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

#### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक ३२१/१२.—श्री. आर. डी. बोधाने, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, गोंदिया यांना त्यांच्या दिनांक १७ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक २१ फेब्रुवारी २०१२ ते दिनांक २४ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत एकूण ४ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या मागे दिनांक १९ व २० फेब्रुवारी २०१२ आणि रजेच्या पुढे दिनांक २५ व २६ फेब्रुवारी २०१२ हे सुट्टीचे दिवस जोडून मुख्यालय सोडण्याच्या परवानगीसह मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. आर. डी. बोधाने हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, गोंदिया या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. आर. डी. बोधाने, न्यायाधीश, कामगार न्यायालय, गोंदिया या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक ६ मार्च २०१२.

### औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई

**वाचा.**—श्री. डी. एच. देशमुख, प्रशासकीय सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, ठाणे यांचा दिनांक २२ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

#### रजा मंजूरी आदेश

क्रमांक ३२२/१२.—श्री. डी. एच. देशमुख, प्रशासकीय सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, ठाणे यांना त्यांच्या दिनांक २२ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक १३ फेब्रुवारी २०१२ ते २१ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत एकूण ९ दिवसांची अर्जित रजा, रजेच्या मागे दिनांक ११ व १२ फेब्रुवारी २०१२ हे सुट्टीचे दिवस जोडून मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. डी. एच. देशमुख, प्रशासकीय सदस्य, हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची प्रशासकीय सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, ठाणे या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. डी. एच. देशमुख, प्रशासकीय सदस्य, औद्योगिक न्यायालय, ठाणे या पदावर स्थानापन्न होतील.

आदेशावरून,

**दि. बा. उन्हाळे,**

प्रभारी प्रबंधक,

औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

मुंबई,

दिनांक ६ मार्च २०१२.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.**—श्री. दि. बा उन्हाळे, अप्पर प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, मुंबई यांचा दिनांक २७ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक ३२३/१२.—श्री. दि. बा उन्हाळे, अप्पर प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, मुंबई यांना त्यांच्या दिनांक २७ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक २१ फेब्रुवारी २०१२ ते दिनांक २४ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत ४ दिवसांची परिवर्तीत रजा, रजेच्या मागे दिनांक १९ व २० फेब्रुवारी २०१२ आणि रजेच्या पुढे दिनांक २५ व २६ फेब्रुवारी २०१२ हे सुट्टीचे दिवस जोडून मंजूर करण्यात आली आहे.

श्री. दि. बा उन्हाळे, हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची अप्पर प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, मुंबई या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. दि. बा उन्हाळे, अप्पर प्रबंधक, औद्योगिक न्यायालय, मुंबई या पदावर स्थानापन्न होतील.

मुंबई,  
दिनांक ६ मार्च २०१२.

**विद्यासागर ल. कांबळे,**  
अध्यक्ष,  
औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.

**औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई**

**वाचा.**—श्री. व्ही. एन. वैद्य, न्यायाधीश, १० वे कामगार न्यायालय, मुंबई यांचा दिनांक २३ फेब्रुवारी २०१२ रोजीचा अर्ज.

**रजा मंजूरी आदेश**

क्रमांक ३३०/१२.—श्री. व्ही. एन. वैद्य, न्यायाधीश, १० वे कामगार न्यायालय, मुंबई यांना त्यांच्या दिनांक २३ फेब्रुवारी २०१२ रोजीच्या अर्जासंदर्भात कळविण्यात येते की, त्यांची दिनांक २१ फेब्रुवारी २०१२ ते दिनांक २२ फेब्रुवारी २०१२ पर्यंत एकूण २ दिवसांची परिवर्तीत रजा, रजेच्या मागे दिनांक १९ व २० फेब्रुवारी २०१२ हे सुट्टीचे दिवस जोडून मंजूर करण्यात येत आहे.

श्री. व्ही. एन. वैद्य हे रजेवर गेले नसते तर त्यांची न्यायाधीश, १० वे कामगार न्यायालय, मुंबई या पदावरील स्थानापन्न नियुक्ती पुढे चालू राहिली असती.

रजेचा उपरोक्त कालावधी संपल्यावर श्री. व्ही. एन. वैद्य, न्यायाधीश, १० वे कामगार न्यायालय, मुंबई या पदावर स्थानापन्न होतील.

मुंबई,  
दिनांक ७ मार्च २०१२.

आदेशावरून,  
**दि. बा. उन्हाळे,**  
प्रभारी प्रबंधक,  
औद्योगिक न्यायालय, महाराष्ट्र, मुंबई.



पुढील अधिसूचना इत्यादी असाधारण राजपत्र म्हणून त्यांच्यासमोर दर्शविलेल्या दिनांकांना प्रसिद्ध झालेल्या आहेत :—

१२१

---

शनिवार, एप्रिल २६, २०१४/वैशाख ६, शके १९३६

---

**कामगार आयुक्त, महाराष्ट्र राज्य, मुंबई**

कामगार भवन, सी-२०, ई-ब्लॉक, वांद्रे-कुर्ला संकुल, वांद्रे (पूर्व), मुंबई ४०० ०५१,  
दिनांक ३ एप्रिल २०१४.

**अधिसूचना**

**महाराष्ट्र दुकाने व आस्थापना अधिनियम, १९४८.**

क्रमांक दुकाने/लो.नि./निलंबन/२०१४/कार्या-१३.— महाराष्ट्र दुकाने व आस्थापना अधिनियम, १९४८ [(१९४८ चा मुंबई एकोणऐंशी) त्यास यापुढे अधिनियम ज्याचा निर्देश “ उक्त अधिनियम ” असा करण्यात आलेला आहे] च्या कलम ४५ अंतर्गत प्राप्त अधिकारांचा वापर करून, महाराष्ट्र शासनाने क्र. बीएसई. १०९२/५९५८/(५०००)/काम-९, दिनांक ३० एप्रिल १९९३ च्या अधिसूचनेद्वारे कामगार आयुक्त, महाराष्ट्र राज्य, मुंबई यांना प्रदान केलेल्या अधिकारांचा वापर करून, उक्त अधिनियमाच्या कलम ६ अन्वये कामगार आयुक्त, महाराष्ट्र राज्य, मुंबई, महाराष्ट्र राज्यातील सोबत जोडलेल्या अनुसूचीतील ज्या लोकसभा सार्वत्रिक निवडणुका, २०१४ महाराष्ट्रात १० एप्रिल २०१४ रोजी लोकसभा निवडणुका होत असल्याने उक्त अधिनियमाच्या कलम १८ अंतर्गत तयार केलेली बंद दिवसाची यादी अथवा दिनदर्शिका ज्याप्रमाणे जो अंमलात आणत असेल तर त्या संदर्भात आणि उक्त कलम १८(१)(बी) खाली काही आदेश निर्गमित केले असतील तर त्या आदेशाच्या अंमलबजावणीशी संबंधित असेल तर महाराष्ट्र राज्यातील सोबतच्या अनुसूचीतील लोकसभा मतदारसंघ क्षेत्रामध्ये खालील नमूद केलेल्या अटीच्या अधीन राहून उक्त अधिनियमातील कलम १८(१) ची तरतूद मतदानाच्या दिवशी त्या दिवसासाठी निलंबित करण्यात येत आहे :—

अटी :— (१) गुरुवार, दिनांक १० एप्रिल २०१४ रोजी होणाऱ्या लोकसभा निवडणुकीकरिता मतदानाकरिता त्या लोकसभा मतदारसंघातील दुकाने व आस्थापना बंद राहतील.

(२) उपरोक्त दिवशी बंद राहिलेल्या दुकाने व आस्थापनेतील कर्मचाऱ्यांच्या वेतनामधून कुठल्याही प्रकारची कपात होता कामा नये.

## अनुसूची

## लोकसभा मतदारसंघांची यादी – मतदानाचा दिनांक १० एप्रिल २०१४

अनुक्रमांक (१)	लोकसभा मतदारसंघ क्रमांक (२)	मतदारसंघाचे नाव (३)
१	५	बुलढाणा
२	६	अकोला
३	७	अमरावती
४	८	वर्धा
५	९	रामटेक
६	१०	नागपूर
७	११	भंडारा-गोंदिया
८	१२	गडचिरोली-चिमूर
९	१३	चंद्रपूर
१०	१४	यवतमाळ-वाशिम

एच. के. जावळे,  
कामगार आयुक्त, महाराष्ट्र राज्य, मुंबई.

१२२

---

शनिवार, एप्रिल २६, २०१४/वैशाख ६, शके १९३६

---

**कामगार आयुक्त, महाराष्ट्र राज्य, मुंबई**

कामगार भवन, सी-२०, ई-ब्लॉक, वांद्रे-कुर्ला संकुल, वांद्रे (पूर्व), मुंबई ४०० ०५१,  
दिनांक ३ एप्रिल २०१४.

**अधिसूचना**

**महाराष्ट्र दुकाने व आस्थापना अधिनियम, १९४८.**

क्रमांक दुकाने/लो.नि./निलंबन/२०१४/कार्या-१३.— महाराष्ट्र दुकाने व आस्थापना अधिनियम, १९४८ [(१९४८ चा मुंबई एकोणऐंशी) त्यास यापुढे अधिनियम (ज्याचा निर्देश “उक्त अधिनियम” असा करण्यात आलेला आहे) च्या कलम ४५ अंतर्गत प्राप्त अधिकारांचा वापर करून, महाराष्ट्र शासनाने क्र. बीएसई. १०९२/५९५८/(५०००)/काम-९, दिनांक ३० एप्रिल १९९३ च्या अधिसूचनेद्वारे कामगार आयुक्त, महाराष्ट्र राज्य, मुंबई यांना प्रदान केलेल्या अधिकारांचा वापर करून, उक्त अधिनियमाच्या कलम ६ अन्वये कामगार आयुक्त, महाराष्ट्र राज्य, मुंबई, महाराष्ट्र राज्यातील सोबत जोडलेल्या अनुसूचीतील ज्या लोकसभा सार्वत्रिक निवडणुका, २०१४ महाराष्ट्रात १७ एप्रिल २०१४ रोजी लोकसभा निवडणुका होत असल्याने उक्त अधिनियमाच्या कलम १८ अंतर्गत तयार केलेली बंद दिवसाची यादी अथवा दिनदर्शिका ज्याप्रमाणे जो अंमलात आणत असेल तर त्या संदर्भात आणि उक्त कलम १८(१)(बी) खाली काही आदेश निर्गमित केले असतील तर त्या आदेशाच्या अंमलबजावणीशी संबंधित असेल तर महाराष्ट्र राज्यातील सोबतच्या अनुसूचीतील लोकसभा मतदारसंघ क्षेत्रामध्ये खालील नमूद केलेल्या अटीच्या अधीन राहून उक्त अधिनियमातील कलम १८(१) ची तरतूद मतदानाच्या दिवशी त्या दिवसासाठी निलंबित करण्यात येत आहे :—

**अटी :—** (१) गुरुवार, दिनांक १७ एप्रिल २०१४ रोजी होणाऱ्या लोकसभा निवडणुकीकरिता मतदानाकरिता त्या लोकसभा मतदारसंघातील दुकाने व आस्थापना बंद राहतील.

(२) उपरोक्त दिवशी बंद राहिलेल्या दुकाने व आस्थापनेतील कर्मचाऱ्यांच्या वेतनामधून कुठल्याही प्रकारची कपात होता कामा नये.

## अनुसूची

## लोकसभा मतदारसंघांची यादी—मतदानाचा दिनांक १७ एप्रिल २०१४

अनुक्रमांक (१)	लोकसभा मतदारसंघ क्रमांक (२)	मतदारसंघाचे नाव (३)
११	१५	हिंगोली
१२	१६	नांदेड
१३	१७	परभणी
१४	३३	मावळ
१५	३४	पुणे
१६	३५	बारामती
१७	३६	शिरूर
१८	३७	अहमदनगर
१९	३८	शिर्डी
२०	३९	बीड
२१	४०	उस्मानाबाद
२२	४१	लातूर
२३	४२	सोलापूर
२४	४३	माढा
२५	४४	सांगली
२६	४५	सातारा
२७	४६	रत्नागिरी-सिंधुदुर्ग
२८	४७	कोल्हापूर
२९	४८	हातकणंगले

एच. के. जावळे,  
कामगार आयुक्त, महाराष्ट्र राज्य, मुंबई.

१२३

---

शनिवार, एप्रिल २६, २०१४/वैशाख ६, शके १९३६

---

**कामगार आयुक्त, महाराष्ट्र राज्य, मुंबई**

कामगार भवन, सी-२०, ई-ब्लॉक, वांद्रे-कुर्ला संकुल, वांद्रे (पूर्व), मुंबई ४०० ०५१,  
दिनांक ३ एप्रिल २०१४.

**अधिसूचना**

**महाराष्ट्र दुकाने व आस्थापना अधिनियम, १९४८.**

क्रमांक दुकाने/लो.नि./निलंबन/२०१४/कार्या-१३.— महाराष्ट्र दुकाने व आस्थापना अधिनियम, १९४८ [(१९४८ चा मुंबई एकोणऐंशी) त्यास यापुढे अधिनियम ज्याचा निर्देश उक्त अधिनियम असा करण्यात आलेला आहे ] च्या कलम ४५ अंतर्गत प्राप्त अधिकाराचा वापर करून, महाराष्ट्र शासनाने क्र. बीएसई. १०९२/५९५८/(५०००)/काम-९, दिनांक ३० एप्रिल १९९३ च्या अधिसूचनेद्वारे कामगार आयुक्त, महाराष्ट्र राज्य, मुंबई यांना प्रदान केलेल्या अधिकारांचा वापर करून, उक्त अधिनियमाच्या कलम ६ अन्वये कामगार आयुक्त, महाराष्ट्र राज्य, मुंबई महाराष्ट्र राज्यातील सोबत जोडलेल्या अनुसूचीतील ज्या लोकसभा सार्वत्रिक निवडणुका, २०१४ महाराष्ट्रात २४ एप्रिल २०१४ रोजी लोकसभा निवडणुका होत असल्याने उक्त अधिनियमाच्या कलम १८ अंतर्गत तयार केलेली बंद दिवसाची यादी अथवा दिनदर्शिका ज्याप्रमाणे जो अंमलात आणत असेल तर त्या संदर्भात आणि उक्त कलम १८(१)(बी) खाली काही आदेश निर्गमित केले असतील तर त्या आदेशाच्या अंमलबजावणीशी संबंधित असेल तर महाराष्ट्र राज्यातील सोबतच्या अनुसूचीतील लोकसभा मतदारसंघ क्षेत्रामध्ये खालील नमूद केलेल्या अटीच्या अधीन राहून उक्त अधिनियमातील कलम १८(१) ची तरतूद मतदानाच्या दिवशी त्या दिवसासाठी निलंबित करण्यात येत आहे :—

**अटी :—** (१) गुरुवार, दिनांक २४ एप्रिल २०१४ रोजी होणाऱ्या लोकसभा निवडणुकीकरिता मतदानाकरिता त्या लोकसभा मतदारसंघातील दुकाने व आस्थापना बंद राहतील.

(२) उपरोक्त दिवशी बंद राहिलेल्या दुकाने व आस्थापनेतील कर्मचाऱ्यांच्या वेतनामधून कुठल्याही प्रकारची कपात होता कामा नये.

## अनुसूची

## लोकसभा मतदारसंघाची यादी—मतदानाचा दिनांक २४ एप्रिल २०१४

अनुक्रमांक (१)	लोकसभा मतदारसंघ क्रमांक (२)	मतदारसंघाचे नाव (३)
३०	१	नंदुरबार
३१	२	धुळे
३२	३	जळगाव
३३	४	रावेर
३४	१८	जालना
३५	१९	औरंगाबाद
३६	२०	दिंडोरी
३७	२१	नाशिक
३८	२२	पालघर
३९	२३	भिवंडी
४०	२४	कल्याण
४१	२५	ठाणे
४२	२६	मुंबई-उत्तर
४३	२७	मुंबई-उत्तर-पश्चिम
४४	२८	मुंबई-उत्तर-पूर्व
४५	२९	मुंबई-उत्तर-मध्य
४६	३०	मुंबई-दक्षिण-मध्य
४७	३१	मुंबई-दक्षिण
४८	३२	रायगड

एच. के. जावळे,  
कामगार आयुक्त, महाराष्ट्र राज्य, मुंबई.

१२४

बुधवार, मे ७, २०१४/वैशाख १७, शके १९३६

**उद्योग, ऊर्जा व कामगार विभाग**

मादाम कामा रोड, हुतात्मा राजगुरू चौक, मंत्रालय, मुंबई ४०० ०३२,  
दिनांक ७ मे २०१४.

**अधिसूचना**

**महाराष्ट्र दुकाने व आस्थापना अधिनियम, १९४८.**

क्रमांक बीएसई. ०८/२०१२/प्र.क्र. २२१/कामगार-१०.— महाराष्ट्र दुकाने व आस्थापना अधिनियम, १९४८ (सन १९४८ चा मुंबई एकोणऐशी) (यात यापुढे ज्याचा उक्त अधिनियम च असा उल्लेख करण्यात आलेला आहे) याच्या कलम ४ च्या परंतुकाद्वारे प्रदान करण्यात आलेल्या अधिकारांचा वापर करून, महाराष्ट्र शासन याद्वारे, उक्त अधिनियमाच्या अनुसूची दोन मध्ये खालीलप्रमाणे सुधारणा करीत आहे:—

उक्त अधिनियमाच्या अनुसूची दोन मधील क्रमांक ६५१ च नंतर खालील नोंदीचा समावेश करण्यात येईल :—

“ ६५२ मे. व्होडाफोन साऊथ लि.,बी-२,  
दि सेरेब्रम आयटी पार्क, वडगाव  
शेरी, कल्याणी नगर, पुणे.

उक्त अधिनियमाच्या कलम १३ मधून खालील शर्तीच्या अधीन राहून,—

- (१) सदर सूट ही **शासन राजपत्रात** अधिसूचना प्रसिद्ध झाल्याच्या दिनांकापासून तीन वर्षांच्या कालावधीकरिता लागू राहील.
- (२) प्रत्येक कर्मचार्यास त्याच्या वेतनातून कुठल्याही प्रकारची कपात न करता आठवड्यातून एक दिवस भरपगारी सुट्टी देण्यात यावी व सुट्टीसंबंधीचे प्रत्येक महिन्याचे वेळापत्रक सूचना फलकावर आगाऊ लावण्यात यावे.
- (३) महिला कर्मचार्यांसाठी कामाच्या ठिकाणी स्वतंत्र लॉकर, सुरक्षा व विश्रांतीगृह यांची व्यवस्था करण्यात यावी.
- (४) महिला कर्मचार्यांना रात्री ९-३० नंतर कामा ठेवण्यात येऊ नये.
- (५) महिला कर्मचार्यांना त्यांच्या निवासस्थानापासून आस्थापनेपर्यंत व परतीसाठी सुरक्षारक्षकासह मोफत वाहनाची व्यवस्था करण्यात येईल.
- (६) आस्थापनेत महिला लैंगिक छळवाद प्रतिबंध करण्यासाठी तक्रार निवारण समिती स्थापन करण्यात यावी.

- (७) प्रत्येक कर्मचाऱ्यास सलग पाच तास काम केल्यावर एक तासाची विश्रांती देण्यात यावी.
- (८) कर्मचाऱ्यास दररोज ९ तास किंवा आठवड्यामध्ये ४८ तासांपेक्षा जास्त काम करणे आवश्यक असणार नाही व दररोजच्या कामाची व्याप्ती ११ तासांपेक्षा जास्त असणार नाही.
- (९) कोणत्याही कर्मचाऱ्यास त्याच्या अतिकालिक कामाबद्दल कलम ६३ मध्ये विहित केलेल्या दराने अधिक वेतन देण्यात यावे.
- (१०) कर्मचाऱ्यांना राष्ट्रीय व सणाच्या सुट्ट्या देण्यात याव्यात.
- (११) सदर सूट ही महाराष्ट्र दुकाने व आस्थापना अधिनियम, १९४८ पुरतीच मर्यादित आहे.
- (१२) वरील अटी व शर्ती व्यतिरिक्त अधिनियमातील इतर तरतुदी आस्थापनेस यथास्थिती लागू राहतील.
- (१३) वरीलपैकी कोणत्याही अटीचा व शर्तीचा भंग झाल्यास सूट आपोआप रद्द होईल. ”

---

महाराष्ट्राचे राज्यपाल यांच्या आदेशानुसार व नावाने,

**अ. म. बाविस्कर,**  
कार्यासन अधिकारी.



In pursuance of Clause (3) of Article 348 of the Constitution of India, the following translation in English of the Government Notification, Industries, Energy and Labour Department, No. BSE-08/2012/CR-221, dated the 7th May 2014 is hereby published under the authority of the Governor.

By order and in the name of the Governor of Maharashtra,

BALASAHEB KOLASE,  
Joint Secretary to Government.

## INDUSTRIES, ENERGY AND LABOUR DEPARTMENT

Mantralaya, Mumbai 400 032,

dated the 7th May 2014.

### NOTIFICATION

MAHARASHTRA SHOPS AND ESTABLISHMENT ACT, 1948.

No. BSE-08/2012/C.R. 221/Lab-10.— In exercise of the powers conferred by the proviso to Section 4 of the Maharashtra Shops and Establishment Act, 1948 (Bom. LXXIX of 1948) hereinafter referred to as the said Act the Government of Maharashtra hereby amends Schedule II of the said Act as follows, namely :—

In Schedule II of the said Act, after entry “651” the following Entry shall be added, namely :—

“ 652 M/s. Vodafone South Ltd.,  
B-2, The Cerebrum IT Park,  
Wadgaon Sheri, Kalyan  
Nagar, Pune.

Sections 13 subject to the following conditions :—

- (1) This exemption shall remain in operation for the period of Three years from the date of notification published in *Government Gazette*.
- (2) Every employee shall be given one day holiday in a week without making any deduction from his/her wages on account thereof and list of the time table of such holidays for a month shall be placed on the notice board in advance.
- (3) Female employees shall be provided separate lockers, security and rest rooms at the work place.
- (4) Female employees will not be allowed to work after 9-30 p.m.
- (5) The Female employees shall be provided escorted transport facility from resident to establishment and return.
- (6) Complaint Redressal Committee against sexual harassment of women should be established.
- (7) Every employee shall be given a rest period of one hour after 5 hours of continuous work.
- (8) No employee shall be required to work for more than 9 hours in a day or 48 hours in a week.

The spread over of an employee shall not exceed 11 hours in a day.

- (9) The employees shall be entitled to overtime wages in accordance with Section 63 of the said Act.
  - (10) Employees shall be given national and festival holidays.
  - (11) This exemption is related only to Bombay Shops and Establishment Act, 1948.
  - (12) In spite of these terms and conditions, all the provisions of this Act shall applicable to the establishment duly.
  - (13) In case of violation of any of the above terms and conditions, the exemption shall stand cancelled automatically.”
- 

By order and in the name of the Governor of Maharashtra,

A. M. BAWISKAR,  
Section Officer.

१२५

बुधवार, मे ७, २०१४/वैशाख १७, शके १९३६

### उद्योग, ऊर्जा व कामगार विभाग

मादाम कामा रोड, हुतात्मा राजगुरू चौक, मंत्रालय, मुंबई ४०० ०३२,  
दिनांक ७ मे २०१४.

### अधिसूचना

#### महाराष्ट्र दुकाने व आस्थापना अधिनियम, १९४८.

क्रमांक बीएसई. ०९/२०१२/प्र.क्र. २३९/कामगार-१०.— महाराष्ट्र दुकाने व आस्थापना अधिनियम, १९४८ (सन १९४८ चा मुंबई एकोणऐशी) (यात यापुढे ज्याचा ह उक्त अधिनियम च असा उल्लेख करण्यात आलेला आहे) याच्या कलम ४ च्या परंतुकाद्वारे प्रदान करण्यात आलेल्या अधिकारांचा वापर करून, महाराष्ट्र शासन याद्वारे, उक्त अधिनियमाच्या अनुसूची दोन मध्ये खालीलप्रमाणे सुधारणा करीत आहे:—

उक्त अधिनियमाच्या अनुसूची दोन मधील क्रमांक ६५२ च नंतर खालील नोंदीचा समावेश करण्यात येईल :—

- “ ६५३ मे. जीआयए इंडिया लॅबोरेटरी प्रा.लि., उक्त अधिनियमाच्या कलम १३, १७ व ३३ (३) मधून खालील शर्तीच्या अधीन राहून,—  
१० वा मजला, ट्रेड सेंटर, बांद्रा कुर्ला संकुल, बांद्रा (पूर्व), मुंबई ४०००५१.
- (१) सदर सूट ही शासन राजपत्रात अधिसूचना प्रसिद्ध झाल्याच्या दिनांकापासून एक वर्षाच्या कालावधीकरिता लागू राहील.
  - (२) कर्मचार्यास दररोज ९ तास किंवा आठवड्यामध्ये ४८ तासांपेक्षा जास्त काम करणे आवश्यक असणार नाही.
  - (३) कोणत्याही कर्मचार्यास त्याच्या अतिकालिक कामाबद्दल कलम ६३ मध्ये विहित केलेल्या दराने अधिक वेतन देण्यात यावे.
  - (४) कर्मचार्यांना राष्ट्रीय व सणाच्या सुट्ट्या देण्यात याव्यात.
  - (५) प्रत्येक कर्मचार्यास आस्थापनेकडून कलम २५ नुसार ओळखपत्र देण्यात यावे.
  - (६) कोणत्याही महिला कामगारास त्यांच्या लेखी संमतीशिवाय एक आठवड्यापेक्षा अधिक काळ रात्रपाळी देण्यात येऊ नये.
  - (७) ज्या महिला कर्मचार्यांची कामाची वेळ संध्याकाळी ६-३० नंतर संपते व सकाळी ६-०० पूर्वी सुरू होते किंवा संपते, त्यांना त्यांच्या निवासस्थानापासून

आस्थापनेपर्यंत व परतीसाठी सुरक्षारक्षकासह मोफत वाहनाची व्यवस्था करण्यात येईल.

- (८) महिला कर्मचाऱ्यांना रात्री गटागटाने काम देण्यात यावे.
  - (९) महिला कर्मचाऱ्यांसाठी कामाच्या ठिकाणी स्वतंत्र लॉकर, विश्रांतीगृह यांची व्यवस्था करण्यात यावी.
  - (१०) आस्थापनेत महिला लैंगिक छळवाद प्रतिबंध करण्यासाठी तक्रार निवारण समिती स्थापन करण्यात यावी.
  - (११) सदर सूट ही महाराष्ट्र दुकाने व आस्थापना अधिनियम, १९४८ पुरतीच मर्यादित आहे.
  - (१२) वरील अटी व शर्ती व्यतिरिक्त अधिनियमातील इतर तरतुदी आस्थापनेस यथास्थिती लागू राहतील.
  - (१३) वरीलपैकी कोणत्याही अटीचा व शर्तीचा भंग झाल्यास सूट आपोआप रद्द होईल. ”
- 

महाराष्ट्राचे राज्यपाल यांच्या आदेशानुसार व नावाने,

अ. म. बाविस्कर,  
कार्यासन अधिकारी.

In pursuance of Clause (3) of Article 348 of the Constitution of India, the following translation in English of the Government Notification, Industries, Energy and Labour Department, No. BSE-09/2012/CR-239/LAB-10, dated the 7th May 2014 is hereby published under the authority of the Governor.

By order and in the name of the Governor of Maharashtra,

BALASAHEB KOLASE,  
Joint Secretary to Government.

**INDUSTRIES, ENERGY AND LABOUR DEPARTMENT**

Mantralaya, Mumbai 400 032,

dated the 7th May 2014.

**NOTIFICATION**

MAHARASHTRA SHOPS AND ESTABLISHMENT ACT, 1948.

No. BSE-09/2012/C.R. 239/Lab-10.— In exercise of the powers conferred by the proviso to Section 4 of the Maharashtra Shops and Establishment Act, 1948 (Bom. LXXIX of 1948) hereinafter referred to as the said Act, the Government of Maharashtra hereby amends Schedule II of the said Act as follows, namely :—

In Schedule II of the said Act, after entry “ 652 ” the following Entry shall be added, namely :—

“ 653	M/s. GIA India Laboratory Pvt Ltd., 10th Flr, Trade Centre, Bandra Kurla Complex, Bandra(E), Mumbai 400 051.	<p>Sections 13, 17 &amp; 33 (3) subject to the following conditions:—</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) This exemption shall remain in operation for the period of one year from the date of notification published in <i>Government Gazette</i>.</li> <li>(2) No employee shall be required to work for more than 9 hours in a day or 48 hours in a week.</li> <li>(3) The employees shall be entitled to overtime wages in accordance with Section 63 of the said Act.</li> <li>(4) Employees shall be given national and festival holidays.</li> <li>(5) Every employee shall be provided Identity Card according to the Section 25.</li> <li>(6) No women employee shall be given night duty continuously for more than one week without her written consent.</li> <li>(7) The female employees whose duty period closes after 6-30 p.m. and opens before 6-00 a.m. or closes after 6-00 a.m. shall be provided free escorted transport facility from establishment to resident.</li> <li>(8) Female employee shall be provided to work in group at work place.</li> </ol>
-------	--	---

- (9) Female employees shall be provided separate lockers and rest rooms at the work place.
  - (10) Complaint Redressal Committee against sexual harassment of women should be established.
  - (11) This exemption is related only to Bombay Shops and Establishment Act, 1948.
  - (12) In spite of these terms and conditions, all the provisions of this Act shall applicable to the establishment duly.
  - (13) In case of violation of any of the above terms and conditions, the exemption shall stand cancelled automatically.”
- 

By order and in the name of the Governor of Maharashtra,

A. M. BAWISKAR,  
Section Officer.

१२६

गुरुवार, मे ८, २०१४/वैशाख १८, शके १९३६

### कामगार आयुक्त, मुंबई

कामगार भवन, ई-ब्लॉक, सी-२०, वांद्रे-कुर्ला संकुल, वांद्रे (पूर्व),  
मुंबई ४०० ०५१, दिनांक २२ एप्रिल २०१४.

### अधिसूचना

#### किमान वेतन अधिनियम, १९४८.

क्रमांक ग्रा.वि./किवेअ/वि.भ./२०१४-१/कार्या-१०.— किमान वेतन अधिनियम, १९४८ अंतर्गत खालील अनुसूचित उद्योगातील कामगारांकरिता विशेष भत्त्याचे दर दिनांक ३ मार्च २०१४ ते ३० जून २०१४ या कालावधीकरिता जाहीर करीत आहे :—

अनु- क्रमांक (१)	अनुसूचित उद्योगाचे नाव (२)	परिमंडळनिहाय विशेष भत्त्याचे दर			कालावधी (४)	शेरा (५)
		परिमंडळ-१ (रुपये)	परिमंडळ-२ (रुपये)	परिमंडळ-३ (रुपये)		
१	रस्ते तयार करणे किंवा त्यांची देखभाल करणे किंवा बांधकामासंबंधीचा कामधंदा यातील रोजगार	२,०५९.००	२,०५९.००	२,०५९.००	प्रति महिना	. .
२	अभियांत्रिकी उद्योगातील कामधंदा	१,६२४.००	१,६२४.००	१,६२४.००	प्रति महिना	. .

अ. खु. पेंडसे,

कामगार उप आयुक्त (ग्रा. वि.)

व सक्षम प्राधिकारी,

किमान वेतन अधिनियम, १९४८, मुंबई.

१२७

---

 सोमवार, मे १२, २०१४/वैशाख २२, शके १९३६
 

---

### उद्योग, ऊर्जा व कामगार विभाग

मादाम कामा रोड, हुतात्मा राजगुरु चौक, मंत्रालय, मुंबई ४०० ०३२,  
दिनांक १२ मे २०१४.

### अधिसूचना

#### कारखाने अधिनियम, १९४८.

क्रमांक एफसीए. २०१३/सं. क्र. १७२/प्र.क्र. २०७/कामगार-४.—कारखाने अधिनियम, १९४८ (१९४८ चा ६३) याच्या कलम ११२ आणि कलम ११० अन्वये प्रदान करण्यात आलेल्या अधिकारांचा आणि त्याबाबतीत त्यास समर्थ करणाऱ्या इतर सर्व अधिकारांचा वापर करून आणि याबाबतीत यापूर्वी काढण्यात आलेल्या सर्व अधिसूचना अधिक्रमित करून, महाराष्ट्र शासनाने करण्याचे योजिलेल्या महाराष्ट्र कारखाने (सुरक्षा लेखापरीक्षा) नियम, २०१३ या नियमांचा पुढील मसुदा, त्यामुळे बाधा पोहचण्याची शक्यता असलेल्या सर्व व्यक्तींच्या माहितीकरिता, उक्त अधिनियमाच्या कलम ११५ द्वारे आवश्यक असल्याप्रमाणे, याद्वारे प्रसिद्ध करण्यात येत आहे, आणि याद्वारे अशी नोटीस देण्यात येत आहे की, उक्त मसुदा महाराष्ट्र शासनाच्या **राजपत्रात** प्रसिद्ध झाल्याच्या दिनांकापासून पंचेचाळीस दिवसांच्या समाप्तीनंतर विचारात घेईल.

२. उपरोक्त कालावधी समाप्त होण्यापूर्वी, उक्त मसुद्याच्या संबंधात कोणत्याही व्यक्तीकडून ज्या कोणत्याही हरकती किंवा सूचना, संचालक, औद्योगिक सुरक्षा व आरोग्य संचालनालय, कामगार भवन, ५वा मजला, ब्लॉक-ई, सी-२०, वांद्रे-कुर्ला संकुल, वांद्रे (पूर्व), मुंबई ४०० ०५१ यांच्याकडे प्राप्त होतील, त्या शासन विचारात घेईल.

### नियमांचा मसुदा

१. **संक्षिप्त नाव व प्रयुक्ती.**—या नियमांना, महाराष्ट्र कारखाने (सुधारणा) नियम, २०१४ असे म्हणावे.



२. मुख्य नियमाच्या, नियम ११९ मध्ये --

(अ) पोट नियम (१) ऐवजी पुढील पोटनियम दाखल करण्यात येईल :-

-- (१) वार्षिक विवरणपत्र - प्रत्येक वर्षाच्या १ फेब्रुवारी रोजी किंवा त्यापूर्वी नमुना २७ मधील वार्षिक विवरणपत्र.

(ब) पोटनियम (२) वगळण्यात यावा.

३. मुख्य नियमांस जोडलेल्या नमुना-२७ ऐवजी खालील नमुना दाखल करण्यात येईल--

**‘नमुना-२७’**

( नियम ११९ (१) पहावा )

**वार्षिक विवरण**

( १ जानेवारी २०..... ते ३१ डिसेंबर २०..... या संपणा-या वर्षाकरिता )

( **टिप** - आपले लक्ष महाराष्ट्र कारखाने नियम १९६३ चे , नियम ११९ कडे वेधण्यात येत असून, आपणांस असे कळविण्यात येते की, वार्षिक विवरणाबद्दलची वास्तविक माहिती ह्या व प्रत्येक वर्षाच्या १ फेब्रुवारी रोजी किंवा तत्पूर्वी सादर करणे हे आपल्या व्यवस्थापनावर कायद्याने बंधनकारक आहे. विहित वेळेत वार्षिक विवरण दाखल न करणे हा कारखाने अधिनियम-१९४८ च्या कलम ९२ अन्वये शिक्षेस पात्र गुन्हा आहे, याची कृपया नोंद घ्यावी )

( सूचना : लागू असलेल्या योग्य मुद्दयाला बरोबरची खुण करावी किंवा लागू नसलेले खोडावे किंवा रिकाम्या जागेत योग्य माहिती भरावी )

**सर्वसाधारण माहिती ( General Information )**

(१)	कारखान्याचा तपशील	(अ) कारखान्याचा कायमस्वरूपी अ.क्र. : (Permenant Serial No. )
		(ब) कारखान्याचा नोंदणी (फाईल) क्रमांक : (उदा. A-0123 किंवा जो क्रमांक लागू असेल तो )
		(क) राष्ट्रीय औद्योगिक वर्गिकरण क्र. : ( As per National Industrial Classification-2008 )
(२)	उद्योगधंद्याचे स्वरूप : (Manufacturing Activity) ( उदा. सुती कापड तयार करणे, इ.)	.....

(३)	कारखान्याचे नाव व पत्ता, मार्ग, शहर, तालुका, जिल्हा, इत्यादी :	
(४)	कोणत्या कलमांतर्गत (Under Section) नोंदणीकृत आहे ?	(अ) कलम २ (एम) (i) ; (ब) कलम २ (एम) (ii) ; किंवा (क) कलम ८७.
(५)	कारखान्याचा प्रकार, - (अ) खाजगी कारखाना आहे का ?  (ब) सार्वजनिक कंपनी आहे का ?	होय / नाही होय असल्यास, - (i) एकमेव मालक, (ii) भागीदारी, (iii) प्राइव्हेट लि., किंवा (iv) लिमिटेड.  होय / नाही होय असल्यास, - (i) सरकारी, (ii) निमसरकारी, किंवा (iii) सहकारी.
(६)	कारखान्यातील गुंतवणूक मार्फत,-	(अ) राष्ट्रीय (ब) विदेशी (क) संयुक्त (राष्ट्रीय व विदेशी)

## कारखान्याचा भोगवटादार / व्यवस्थापकाचा तपशील

## ( Details of Occupier/ Manager )

(७)	भोगवटादाराचा तपशील.	नाव : दूरध्वनी :
(८)	व्यवस्थापक आहे काय ?	होय / नाही. होय असल्यास, - नाव : दूरध्वनी :

## मंजूर नकाशाचा ( Approved Plan ) तपशील

( महाराष्ट्र कारखाने नियम, १९६३ चा नियम ३ पहावा )

(९)	सध्याचा मंजूर नकाशा	मंजूर नकाशा क्रमांक : दिनांक :
-----	---------------------	-----------------------------------

### स्थैर्यता प्रमाणपत्र (Certificate of Stability)

( महाराष्ट्र कारखाने नियम, १९६३ चा नियम ३ अ पहावा )

(१०)	कारखाना स्थैर्यता प्रमाणपत्र आहे का ?	होय / नाही होय असल्यास, - स्थैर्यता प्रमाणपत्राचा क्रमांक : दिनांक:
------	---------------------------------------	--

### परवाना ( License )

( महाराष्ट्र कारखाने नियम, १९६३ चा नियम ६ पहावा )

(११)	परवान्याची सद्यस्थिती : (अ) परवाना नुतनीकरण कोणत्या वर्षापर्यंत केलेले आहे ?  (ब) परवाना नुतनीकरणाचा अर्ज सादर केला असल्यास, नुतनीकरण कोणत्या वर्षापर्यंत प्रस्तावित आहे ?	परवाना क्रमांक : वर्ष : ..... पर्यंत.  वर्ष : ..... पर्यंत.
(१२)	जास्तीत-जास्त किती कामगारांसाठी व किती स्थापित अश्वशक्ती (HP) साठी परवाना देण्यात आलेला आहे ?	..... कामगार संख्या ..... अश्वशक्ती.

## सेवायोजनबाबत माहिती ( Employment information )

(१३)	(अ)	वर्षभरात कारखाना चालू असलेल्या दिवसांची संख्या : ( लिप वर्षाचे ३६६ दिवस किंवा ३६७ किंवा त्यापेक्षा कमी कि जे लागू असतील)					
	(ब)	वर्षभरात कारखाना चालू असलेल्या आठवड्यांची संख्या : ( ५२ आठवडे किंवा त्यापेक्षा कमी कि जे लागू असतील )					
	(क)	कामगार दर दिवशी किती तास ( अतिकालिक काम वगळून ) काम करतात ? ( ८ तास किंवा लागू असतील ते )					
	(ड)	कामगारांची संख्या व कामाचा तपशील तक्ता ( Table showing No. of workers & Manual working details )					
	कामगारांची वर्गवारी (Category of workers)	लिंग (Sex)	वर्षातील श्रम दिनांची संख्या ( Number of Man days during the year )	*प्रतिदिन काम केलेल्या कामगारांची सरासरी संख्या ( Average number of Workers employed per day )	वर्षात अतिकालिक काम केलेल्या श्रम तासांची संख्या ( Number of man-hours worked on overtime in a year )	वर्षात अतिकालिक कामासह, काम केलेल्या श्रम तासांची संख्या. (Number of man-hours worked including overtime in a year )	**प्रतिसप्ताह काम केलेल्या तासांची सरासरी संख्या (Average number of hours worked per week )
	(१)	(२)	(३)	(४)	(५)	(६)	(७)
प्रौढ	पुरुष						
	स्त्री						
पौगंडावस्थेतील (१५-वर्ष १८ वर्षे)	पुरुष						
	स्त्री						
बाल ( १४ ते १५ वर्षे )	पुरुष						
	स्त्री						
	एकूण						

## स्पष्टिकरणात्मक टिपा (Explanatory Notes) :-

कृपया वरील स्तंभांमध्ये खालीलप्रमाणे माहिती भरवी :

- स्तंभ क्रमांक ३ = (वर्षातील प्रत्येक महिन्यात हजार असलेल्या कामगारांच्या संख्येची एकूण बेरीज)
- स्तंभ क्रमांक ४ = स्तंभ क्रमांक ३ ÷ वरील परिच्छेद (अ)
- स्तंभ क्रमांक ६ = ( स्तंभ क्रमांक ३ × वरील परिच्छेद (क) ) + स्तंभ क्रमांक ५
- स्तंभ क्रमांक ७ = स्तंभ क्रमांक ६ ÷ ( स्तंभ क्रमांक ४ × वरील परिच्छेद (ब) ) किंवा  
स्तंभ क्रमांक ७ = स्तंभ क्रमांक ६ ÷ वरील परिच्छेद (ब) ÷ स्तंभ क्रमांक ४



### लिखित 'सुरक्षा व आरोग्यविषयक धोरण' ( Safety & Health Policy )

( कारखाने अधिनियम, १९४८ चे कलम २ (cb), २(एम)(i) आणि ८७ आणि महाराष्ट्र कारखाने नियम, १९६३ चा नियम ७३-एल पहावा )

( १०० आणि १०० पेक्षा जास्त कामगार संख्या असणारे कलम २ (एम) (i) किंवा कलम २ (cb) किंवा कलम-८७ च्या तरतूदी लागू असलेल्या कारखान्यांना लागू )

(१५)	कारखान्याचे लिखित सुरक्षा व आरोग्यविषयक धोरण आहे काय ?	होय / नाही / लागू नाही.  होय असल्यास, या धोरणाची माहिती कामगारांना कशा प्रकारे दिली जाते ? ( शक्यतो स्थानिक भाषेत असावी ) (अ) सूचना फलकावर, (ब) परिपत्रकामार्फत, किंवा (क) इतर पद्धत मार्फत.
(१६)	कारखान्यात कामगारांसाठी लिखित स्वरूपात 'सुरक्षित कामाची पद्धत' ( SOP ) तयार केलेली आहे काय ?	होय / नाही / लागू नाही.  होय असल्यास, त्याची माहिती कामगारांना कशाप्रकारे दिली जाते ? ( शक्यतो स्थानिक भाषेत असावी ) (अ) सूचना फलकावर, (ब) परिपत्रकामार्फत, किंवा (क) इतर पद्धत मार्फत.

### अंतर्गत आपत्कालीन आराखडा ( On-Site Emergency Plan )

( कारखाने अधिनियम, १९४८ चे कलम २ (सीबी) आणि ४१-बी (४) पहावे )

( कारखाने अधिनियम, १९४८ चे कलम २ (सीबी) आणि ४१-बी (४) मध्ये परिभाषित केलेल्या धोकादायक प्रक्रियांचा अवलंब करणा-या कारखान्यांना लागू )

(१७)	अंतर्गत आपत्कालीन आराखडा संचालनालयास सादर केलेला आहे का ? होय असल्यास, -	होय / नाही / लागू नाही.
	(अ) सर्व कामगारांना निर्गमन मार्ग स्थळ दर्शविणारा नकाशा ( Evacuation Plan ) योग्य ठिकाणी लावलेला आहे का ?	होय / नाही
	(ब) प्रत्यक्ष जागेवर आपत्कालीन रंगीत तालीम ( Mock Drill ) नियमितपणे घेतली आहे का ?	होय / नाही
	(क) शेवटची रंगीत तालीम ( Mock Drill ) घेतल्याचा दिनांक द्यावा.	दिनांक :



### सुरक्षा समिती ( Safety Committee )

( कारखाने अधिनियम, १९४८ चे कलम २ (सीबी) व ४१-बी (४) आणि महाराष्ट्र कारखाने नियम, १९६३ चा नियम ७३-जे पहावा )

( २५० किंवा त्यापेक्षा जास्त कामगार संख्या असणारे कारखाने किंवा कलम ८७ किंवा कलम २ (सीबी) लागू असलेले कारखाने आणि ५० पेक्षा जास्त कामगार संख्या असलेल्या कारखान्यांना लागू )

(१८)	कारखान्यात सुरक्षा समिती आहे का ?	होय / नाही / लागू नाही.
------	-----------------------------------	-------------------------

### अग्निशामक यंत्रणा ( Fire Fighting Equipment )

(१९)	महाराष्ट्र कारखाने नियम, १९६३ चा नियम ७१-ब नुसार संपूर्ण कारखान्यात पुरेशी अग्निशामक यंत्रणा बसविण्यात आली आहे का ?	होय / नाही
------	---	------------

### सुरक्षितता अधिकारी ( Safety Officer )

( कारखाने अधिनियम, १९४८ चे कलम ४०-ब पहावे )

( १००० किंवा त्यापेक्षा जास्त कामगार संख्या असलेले कारखाने किंवा महाराष्ट्र शासनाने कारखाने अधिनियम, १९४८ चे कलम ४०-ब (ii) नुसार अधिसूचित केलेल्या १००० पेक्षा कमी कामगार संख्या असलेल्या कारखान्यांना लागू )

(२०)	(अ) कार्यरत असणा-या सुरक्षितता अधिका-यांची एकुण संख्या : (या वर्षात नियुक्त केलेल्या सुरक्षितता अधिका-यांची संख्या समाविष्ट करून)	
	(ब) कलम ४०-ब नुसार आवश्यक असलेल्या सुरक्षितता अधिका-यांची संख्या :	
	(क) या वर्षात नियुक्त केलेल्या सुरक्षितता अधिका-यांची संख्या :	
	(ड) नियमानुसार अर्हताप्राप्त सुरक्षितता अधिकारी आहेत काय ?	होय / नाही

### कल्याण अधिकारी ( Welfare Officer )

( ५०० किंवा त्यापेक्षा जास्त कामगार असलेल्या कारखान्यांना बंधनकारक, कारखाने अधिनियम १९४८ चे कलम ४९ पहावे )

(२१)	(अ) कार्यरत असणा-या कल्याण अधिका-यांची एकुण संख्या : (या वर्षात नियुक्त केलेल्या कल्याण अधिका-यांची संख्या समाविष्ट करून)	
	(ब) कलम ४९ नुसार आवश्यक असलेल्या कल्याण अधिका-यांची संख्या :	
	(क) या वर्षात नियुक्त केलेल्या कल्याण अधिका-यांची संख्या :	
	(ड) नियमानुसार अर्हताप्राप्त कल्याण अधिकारी आहेत काय ?	होय / नाही.

**उपाहारगृह ( Canteen )**

(२५० किंवा त्यापेक्षा जास्त कामगार असलेल्या कारखान्यांना बंधनकारक, कारखाने अधिनियम १९४८ चे कलम ४६ पहावे )

(२२)	कारखान्यात उपाहारगृह आहे काय?	होय / नाही / लागू नाही.  होय असल्यास,- अ) उपाहारगृहाचे व्यवस्थापन कोणाकडून केले जाते ?  १. विभागांतर्गत, किंवा २. कंत्राटदारमार्फत, किंवा ३. सहकारी संस्थेकडून.
------	-------------------------------	--

**विश्राम कक्ष किंवा आश्रयस्थान /जेवणासाठीची खोली****( Rest Room or Shelter Room/Lunch Room)**

( १५० किंवा त्यापेक्षा जास्त कामगार असलेल्या कारखान्यांना बंधनकारक, कारखाने अधिनियम १९४८चे कलम ४७ पहावे )

(२३)	कामगारांसाठी विश्राम कक्ष किंवा आश्रयस्थान किंवा जेवणासाठीची खोली पुरविली आहे काय ?	होय / नाही / लागू नाही.
------	---	-------------------------

**सामानघर/ शौचालय / मुता-या****( Locker / Latrines / Urinals )**

( कारखाने अधिनियम, १९४८ चे कलम १९ (३) , आणि महाराष्ट्र कारखाने नियम, १९६३ चे नियम ४५, ४८ व ७५ पहावेत. )

(२४)	नियम ७५ नुसार, कारखान्यात कामगारांसाठी लॉकरची सुविधा , कपडे बदलण्यासाठीची खोली आहे काय ?	होय / नाही/ लागू नाही.
(२५)	कारखान्यामध्ये पुरुष व महिला कामगारांसाठी स्वतंत्र शौचालय आहेत काय ?	होय / नाही
(२६)	नियम ४५ (अ) नुसार, महिलांकरिता किती शौचालय आहेत ?	
(२७)	नियम ४५ (ब) नुसार, पुरुषांकरिता किती शौचालय आहेत ?	
(२८)	नियम ४८ नुसार, पुरुषांकरिता किती मुता-या आहेत ?	



### पाळणाघर ( Creche )

( ३० किंवा त्यापेक्षा जास्त स्त्री कामगार असलेल्या कारखान्यांना बंधनकारक,  
कारखाने अधिनियम १९४८ चे कलम ४८ पहावे )

(२९)	कारखान्यामध्ये पाळणाघराची सुविधा आहे काय?	होय / नाही / लागू नाही
------	---	------------------------

### धोकादायक कामे ( Dangerous Operations)

( कलम ८७ अंतर्गत नियम ११४ अन्वये - कृपया, धोकादायक कामांची यादी शेटटच्या पृष्ठावर पाहवी )

(३०)	महाराष्ट्र कारखाने नियम १९६३ मधील नियम ११४ नुसार, परिशिष्टात नमूद केलेली धोकादायक कामे कारखान्यात केली जातात का ?	होय / नाही												
	होय असल्यास, धोकादायक कामांची यादी द्यावी :													
	<table> <tr> <th>अ.क्र.</th><th>धोकादायक कामाचे/प्रक्रियेचे थोडक्यात स्वरूप</th><th>धोकादायक कामांवर नेमण्यात आलेल्या कामगारांची प्रतिदिन सरासरी संख्या</th></tr> <tr> <td>१</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>२</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>३</td><td></td><td></td></tr> </table>	अ.क्र.	धोकादायक कामाचे/प्रक्रियेचे थोडक्यात स्वरूप	धोकादायक कामांवर नेमण्यात आलेल्या कामगारांची प्रतिदिन सरासरी संख्या	१			२			३			
अ.क्र.	धोकादायक कामाचे/प्रक्रियेचे थोडक्यात स्वरूप	धोकादायक कामांवर नेमण्यात आलेल्या कामगारांची प्रतिदिन सरासरी संख्या												
१														
२														
३														

### घातक प्रक्रिया ( Hazardous processes )

( कारखाने अधिनियम, १९४८ खालील कलम २ (सीबी) आणि पहिली अनुसूची पहावी )

(३१)	कारखाने अधिनियम, १९४८ च्या कलम २ ( सीबी ) मध्ये व्याख्या केल्यानुसार घातक प्रक्रियेचा अंतर्भाव असणा-या उद्योगांच्या सूचीत तुमचा कारखाना आहे काय ? होय असल्यास,- कारखान्यात केल्या जाणा-या घातक प्रक्रिया कोणत्या आहेत ?	होय / नाही  केल्या जाणा-या घातक प्रक्रियांची यादी : ..... ..... .....
------	---	--

## घातक पदार्थांचा साठा, सुरक्षा अहवाल/ सुरक्षा लेखापरीक्षा

## ( Storage of Hazardous Substances , Safety Report &amp; Safety Audit )

( महाराष्ट्र कारखाने ( औद्योगिक अतिधोकादायक अपघात नियंत्रण ) नियम, २००३ पहावा )

(३२)	आपला कारखाना अतिधोकादायक कारखाना ( Major Accident Hazards ) ( M.A.H. factory ) या वर्गात येतो का ? होय असल्यास, खालील स्तंभ क्र. १ ते १३ मध्ये सविस्तर माहिती भरावी -	होय / नाही
------	--	------------

स्तंभ क्र. १ ते ५ :

क्र.	स्थल अधिसूचनेचा अहवाल सादर केल्याचा दिनांक [म.का. (सीआयएमएच) नियम, २००३ मधील नियम-७]	अंतर्गत आपत्कालीन योजनेचा आराखडा		रंगीत तालीमीचे दिनांक
		तयार केल्याचा दि.	अद्ययावत केल्याचा दि.	
( १ )	( २ )	( ३ )	( ४ )	( ५ )

स्तंभ क्र. ६ ते १३ :

तुमच्या कारखान्यातील धोकादायक रसायनांच्या साठ्यांचे प्रमाण हे , म.का.(सीआयएमएच) नियम, २००३ ला जोडलेल्या अनुसूची २ च्या स्तंभ ३ मध्ये चीबद्ध केलेल्या प्रमाणाइतकेच किंवा विहित मर्यादपेक्षा अधिक असल्यास		तुमच्या कारखान्यातील धोकादायक रसायनांच्या साठ्यांचे प्रमाण हे , म.का.(सीआयएमएच) नियम, २००३ ला जोडलेल्या अनुसूची २ च्या स्तंभ ४ मध्ये सूचीबद्ध केलेल्या प्रमाणाइतकेच किंवा विहित मर्यादपेक्षा अधिक असल्यास		महाराष्ट्र कारखाने ( औद्योगिक अतिधोकादायक अपघात नियंत्रण ) नियम, २००३ मधील नियम-९ नुसार अंतर्गत / बाह्यसुरक्षा लेखापरीक्षण.			
रसायनाचे नाव	साठा (मेट्रिक टनस)	रसायनाचे नाव	साठा (मेट्रिक टनस)	परीक्षणाचा प्रकार	परिक्षणाचा दि.	अनुपालन अहवाल दि.	सुरक्षा अहवाल (सेफ्टी रिपोर्ट) सादर केल्याचा दिनांक
( ६ )	( ७ )	( ८ )	( ९ )	( १० )	( ११ )	( १२ )	( १३ )

### अपघातविषयक तपशील ( Accident details )

(३३)	आपल्या कारखान्यात या वर्षात कोणत्याही प्रकारचा 'अपघात' झालेला आहे काय ?	होय / नाही																								
होय असल्यास, - (अ) प्राणघातक व प्राणघातक नसलेले अपघात ( Fatal & Non-fatal Accident ),-																										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 40%;"></th> <th style="width: 20%;">स्थायी कामगार</th> <th style="width: 20%;">कंत्राटी कामगार</th> <th style="width: 20%;">एकुण कामगार</th> </tr> <tr> <td>प्राणघातक अपघातांची संख्या</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>प्राणघातक नसलेल्या अपघातांची संख्या</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				स्थायी कामगार	कंत्राटी कामगार	एकुण कामगार	प्राणघातक अपघातांची संख्या				प्राणघातक नसलेल्या अपघातांची संख्या															
	स्थायी कामगार	कंत्राटी कामगार	एकुण कामगार																							
प्राणघातक अपघातांची संख्या																										
प्राणघातक नसलेल्या अपघातांची संख्या																										
(ब) धोकादायक घटना ( Dangerous Occurrences ),-																										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">धोकादायक घटनांची संख्या</th> </tr> <tr> <th style="width: 25%;">आगीच्या</th> <th style="width: 25%;">स्फोटाच्या</th> <th style="width: 25%;">विषारी वायू गळतीच्या</th> <th style="width: 25%;">इमारत/संरचना ढासळण्याच्या</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			धोकादायक घटनांची संख्या				आगीच्या	स्फोटाच्या	विषारी वायू गळतीच्या	इमारत/संरचना ढासळण्याच्या																
धोकादायक घटनांची संख्या																										
आगीच्या	स्फोटाच्या	विषारी वायू गळतीच्या	इमारत/संरचना ढासळण्याच्या																							
(क) जखमी झालेल्या कामगारांबाबतचा तपशील ( Information of injured workers )																										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2" style="width: 33%;">                             या वार्षिक विवरणाशी संबंधित असणा-या वर्षाच्या कालावधीत झालेल्या अपघातात जखमी झालेल्या व्यक्ती त्याच वर्षी कामावर परत आल्या, असे अपघात.                         </td> <td colspan="2" style="width: 33%;">                             या वार्षिक विवरणाशी संबंधित असणा-या वर्षाच्या कालावधीत झालेल्या अपघातात जखमी झालेल्या व्यक्ती त्याच वर्षी कामावर परत आल्या नाहीत, असे अपघात.                         </td> <td colspan="2" style="width: 33%;">                             मागील वर्षात झालेल्या अपघातात ज्या जखमी झालेल्या व्यक्ती कामावर त्याच वर्षी परत आल्या नाहीत, परंतु या वार्षिक विवरणाशी संबंधित असणा-या वर्षात कामावर परत आल्या, असे अपघात.                         </td> </tr> <tr> <td style="width: 16.5%;">अपघातात जखमी झालेल्या व्यक्तीची संख्या</td> <td style="width: 16.5%;">अपघातामुळे वर्षात वाया गेलेले श्रमदिन</td> <td style="width: 16.5%;">अपघातांची संख्या</td> <td style="width: 16.5%;">अपघातामुळे संबंधित वर्षात वाया गेलेले श्रमदिन</td> <td style="width: 16.5%;">अपघातांची संख्या</td> <td style="width: 16.5%;">अपघातामुळे एकुण वाया गेलेले श्रमदिन</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">( १ )</td> <td style="text-align: center;">( २ )</td> <td style="text-align: center;">( ३ )</td> <td style="text-align: center;">( ४ )</td> <td style="text-align: center;">( ५ )</td> <td style="text-align: center;">( ६ )</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			या वार्षिक विवरणाशी संबंधित असणा-या वर्षाच्या कालावधीत झालेल्या अपघातात जखमी झालेल्या व्यक्ती त्याच वर्षी कामावर परत आल्या, असे अपघात.		या वार्षिक विवरणाशी संबंधित असणा-या वर्षाच्या कालावधीत झालेल्या अपघातात जखमी झालेल्या व्यक्ती त्याच वर्षी कामावर परत आल्या नाहीत, असे अपघात.		मागील वर्षात झालेल्या अपघातात ज्या जखमी झालेल्या व्यक्ती कामावर त्याच वर्षी परत आल्या नाहीत, परंतु या वार्षिक विवरणाशी संबंधित असणा-या वर्षात कामावर परत आल्या, असे अपघात.		अपघातात जखमी झालेल्या व्यक्तीची संख्या	अपघातामुळे वर्षात वाया गेलेले श्रमदिन	अपघातांची संख्या	अपघातामुळे संबंधित वर्षात वाया गेलेले श्रमदिन	अपघातांची संख्या	अपघातामुळे एकुण वाया गेलेले श्रमदिन	( १ )	( २ )	( ३ )	( ४ )	( ५ )	( ६ )						
या वार्षिक विवरणाशी संबंधित असणा-या वर्षाच्या कालावधीत झालेल्या अपघातात जखमी झालेल्या व्यक्ती त्याच वर्षी कामावर परत आल्या, असे अपघात.		या वार्षिक विवरणाशी संबंधित असणा-या वर्षाच्या कालावधीत झालेल्या अपघातात जखमी झालेल्या व्यक्ती त्याच वर्षी कामावर परत आल्या नाहीत, असे अपघात.		मागील वर्षात झालेल्या अपघातात ज्या जखमी झालेल्या व्यक्ती कामावर त्याच वर्षी परत आल्या नाहीत, परंतु या वार्षिक विवरणाशी संबंधित असणा-या वर्षात कामावर परत आल्या, असे अपघात.																						
अपघातात जखमी झालेल्या व्यक्तीची संख्या	अपघातामुळे वर्षात वाया गेलेले श्रमदिन	अपघातांची संख्या	अपघातामुळे संबंधित वर्षात वाया गेलेले श्रमदिन	अपघातांची संख्या	अपघातामुळे एकुण वाया गेलेले श्रमदिन																					
( १ )	( २ )	( ३ )	( ४ )	( ५ )	( ६ )																					

#### स्पष्टिकरणात्मक टिप :

- (i) या वार्षिक विवरणाशी संबंधित असणा-या वर्षात घडलेल्या अपघातांची संख्या देण्यात यावी.
- (ii) प्राणघातक नसलेल्या अपघातांच्या बाबतीत, ४८ तास किंवा त्याहून अधिक काळकरिता कामगारांना काम करण्यास प्रतिबंध करणा-या अपघातांचीच संख्या दर्शविण्यात यावी.
- (iii) मरण पावलेली किंवा जखमी झालेली प्रत्येक व्यक्ती ही एक स्वतंत्र अपघात समजण्यात यावी. जर एकाच घटनेमध्ये सह व्यक्ती मरण पावल्या किंवा जखमी झाल्या तर, सह अपघात झाले, असे समजण्यात यावे.

**रुग्णाची खोली ( Ambulance Room )**

( ५०० किंवा त्यापेक्षा जास्त कामगार संख्या असलेल्या कारखान्यांना बंधनकारक, कारखाने अधिनियम १९४८ चे कलम ४५ (४) पहावे )

(३४)	कारखान्यामध्ये रुग्णाची खोली आहे काय ? होय असल्यास,- (अ) वैद्यकीय अधिका-याचे नाव : _____ (ब) वैद्यकीय अधिका-याची अर्हता : _____	होय / नाही / लागू नाही.    
------	--	---

**व्यवसायजन्य रोग उपचार केंद्र ( Occupational Health Centre )**

( कारखाने अधिनियम, १९४८ चे कलम २(सीबी) आणि महाराष्ट्र कारखाने नियम, १९६३ चा नियम ७३-डब्ल्यु पहावा. )  
( कारखाने अधिनियम, १९४८ चे कलम २(सीबी) अंतर्गत येणा-या कारखान्यांना लागू )

(३५)	कारखान्यामध्ये व्यवसायजन्य रोग उपचार केंद्र आहे काय ?	होय / नाही / लागू नाही
	होय असल्यास, -	
	अ) कारखान्यातील वैद्यकीय अधिका-याचे नाव :	.....
	ब) वैद्यकीय अधिका-याची अर्हता :	
	क) पूर्णवेळ वैद्यकीय अधिकारी आहे काय ? ( २०० पेक्षा जास्त कामगार असलेले कारखाने )	होय / नाही
	ड) अर्ध-वेळ वैद्यकीय अधिकारी आहे काय ? ( ५१ ते २०० कामगार असलेले कारखाने )	होय / नाही
	इ) हंगामी (Retainership Basis) वैद्यकीय अधिकारी आहे काय? ( १ ते ५० कामगार असलेले कारखाने )	होय / नाही

प्रमाणक शल्यचिकित्सकांकडून वैद्यकीय तपासणी

( Medical Examinations by Certifying Surgeons )

( कारखाने अधिनियम, १९४८ चे कलम २(सीबी) आणि ८७ आणि महाराष्ट्र कारखाने नियम, १९६३ चा नियम ११४ पहावा )  
(कारखाने अधिनियम, १९४८ चे कलम २(सीबी) आणि ८७ अंतर्गत धोकादायक कामे केली जात असलेल्या कारखान्यांना लागू )

(३६)	कामगारांच्या वैद्यकीय तपासणीचे दिनांक	वैद्यकीय तपासणी करणा-या प्रमाणक शल्यचिकित्सकाचे नाव	वैद्यकीय तपासणी केलेल्या कामगारांची संख्या	वैद्यकीय तपासणीत आढळलेले व्यवसायजन्य रोग	
				प्रकार	बाधीत कामगारांची संख्या
	(१)	(२)	(३)	(४)	(५)

**नोंदणीकृत रोगांबाबतचा तपशील ( Notifiable Disease details )**

( कारखाने अधिनियम, १९४८ चे कलम ८९ आणि तिसरी अनुसूची पहावी )

(३७)	आपल्या कारखान्यांशी संबंधित असतील अशा नोंदणीकृत रोगांची सूची	या वार्षिक विवरणाच्या कालावधीत आपण कळविलेले नोंदणीकृत रोग			नोंदणीकृत रोगांमुळे मरण पावलेल्या कामगारांची संख्या
		रोगाचे नाव	बाधीत कामगारांची संख्या	बाधीत कामगारांचे वाया गेलेले श्रमदिन	
	(१)	(२)	(३)	(४)	(५)

**सूचना योजना (Suggestion scheme )**

(३८)	कारखान्यात सूचना योजना राबविली जाते काय ?	होय / नाही
	होय असल्यास,-	
	अ) वर्षात प्राप्त झालेल्या उपयुक्त सूचनांची संख्या किती ?	
	ब) वर्षात किती सूचनांवर कार्यवाही करण्यात आली ?	
	क) वर्षात किती कामगारांना सूचनांबद्दल रोख बक्षीस देण्यात आले ?	
	ड) वर्षात रोख बक्षीसांवर किती रक्कम वितरीत करण्यात आली ?	

या वार्षिक विवरणात भरलेली संपूर्ण माहिती माझ्या माहिती आणि समजुतीनुसार खरी असल्याची मी हमी देत आहे. सदर माहितीमध्ये चुकीची माहिती आढळल्यास त्यास मीच सर्वस्वी जबाबदार राहिल.

दिनांक :     /     /

भोगवटादार / व्यवस्थापकाची सही

महाराष्ट्राचे राज्यपाल यांच्या आदेशानुसार व नावाने,

रविकुमार पाटणकर,  
कक्ष अधिकारी, महाराष्ट्र शासन.

In pursuance of clause (3) of Article 348 of the Constitution of India, the following translation in English of the Government Notification, Industries, Energy and Labour Department, No. FAC. 2013/R.R. 172/C.R. 207/Lab-4, dated the 12th May 2014, Extra Ordinary, is hereby published under the authority of the Governor.

By order and in the name of the Governor of Maharashtra,

BALASAHEB KOLASE,  
Joint Secretary to Government.

**INDUSTRIES, ENERGY AND LABOUR DEPARTMENT**  
Madam Cama Road, Hutatma Rajguru Chowk, Mantralaya, Mumbai 400 032,  
dated the 12th May 2014.

#### *NOTIFICATION*

THE FACTORIES ACT, 1948.

No. FAC-2013/R.R. 172/C.R. 207/Lab-4.—The following draft of the Maharashtra Factories Rules, 2013, which the Government of Maharashtra proposes to make in exercise of the powers conferred by section 112 read with section 110 of The Factories Act, 1948 (63 of 1948), and of all other powers enabling it and in supersession of all previous notifications issued in this behalf is hereby published as required by section 115 of the said Act, for the information of all persons likely to be affected thereby; and notice is hereby given that the said draft will be taken into consideration by the Government of Maharashtra after the expiry of 45 days from the date of publication of this notification in the *Maharashtra Government Gazette*.

2. Any objection or suggestion, which may be received by the Director, Directorate of Industrial Safety and Health, Kamgar Bhavan, 5th Floor, Block-E, C-20, Bandra-Kurla Complex, Bandra (E.), Mumbai 400 051, from any person with respect to the said draft before the expiry of the above mentioned period, will be considered by the Government.

#### *DRAFT RULES*

1. *Short title and application.*—These rules may be called the Maharashtra Factories (Amendment) Rules, 2014.

2. *In Rules 119 of Principal Rules.*—(a) for sub-rule (1) the following sub-rule shall be substituted namely :—

“(1) Annual Return—on or before 1st February of each year an Annual Return in Form-27”

(b) Sub-rule (2) shall be deleted.

3. For Form-27 appended in Principal Rules, the following form shall be substituted, namely :—

**'FORM 27'**  
[ See rule 119 (1) ]

**Annual Return**

(For the year starting from the 1<sup>st</sup> January 20....and ending on the 31 December 20....)

( **Note** – Attention is invited to rule 119 (1) of the Maharashtra Factories Rules, 1963 and it is informed that it is legally binding on the management to supply factual information about the Annual Return on or before the 1<sup>st</sup> February of every year, Please note that, not submitting return within the prescribed time is an offence punishable under section 92 of the Factories Act, 1948. )

*(Mark the applicable option or erase or fill up the proper information wherever applicable )*

**General Information**

1. Details of Factory	(A) Permanent Serial Number (PSN) of factory :
	(B) Registration Number of factory : (for example- A-0123 or as applicable)
	(C) National Industrial Classification : ( As per NIC-2008 )
2. Manufacturing Activity (for example- manufacturing of cotton textile , etc)	
3. Name and address of factory, Street, City, Toluca, District , etc.	
4. Under which section the factory is registered?	(a) Section 2 (m) (i); (b) Section 2 (m) (ii); or (c) Section 85.
5. Type of factory,- A) Whether factory is private?        B) Whether the factory is Public?	Yes / No If yes, - (i) Sole proprietorship, (ii) Partnership, (iii) Private Limited, or (iv) Limited.        Yes / No If yes, - (i) Government, (ii) Semi government, or (iii) Co-operative.
6. Investment in a factory by,-	(a) National or Indian, (b) Foreign or Multinational, or (c) Joint Venture (National and Multinational).



**Details of Occupier / Manager**

7.	Details of Occupier	Name :  Phone number :
8.	Whether Manager is appointed?	Yes / No  If yes,- Name :  Phone number :

**Details of Approved Plan**

(See rule 3 of the Maharashtra Factories Rules, 1963)

9.	Latest Approved Plan	Plan approval number : Date :
----	----------------------	----------------------------------

**The Certificate of Stability**

(See rule 3 A of the Maharashtra Factories Rules, 1963)

10.	Does the factory has obtained the Certificate of Stability?	Yes / No  If yes,-  Stability certificate number :  Date :
-----	---	--

**License**

(See rule 6 of the Maharashtra Factories Rules, 1963)

11.	Present license status:  A) License renewed :  B) License renewal application status if submitted :	License number :  Up to Year :  Up to Year :
12.	License issued for maximum number of workers and Horse Power (H.P.) installed :	Number of workers : H.P. :



### Employment information

<b>13.</b>	(A) Number of days on which the factory working in a year : (366 days for the leap year or 365 days or less as applicable)					
	(B) Number of weeks on which the factory working in a year : ( 52 weeks or less as applicable )					
	(C) How many hours the workers have worked per day (without overtime)? (8 hours or as applicable)					
	(D) Table showing number of workers & their working details :					
Category of Workers	Sex (M= Male F= Female)	Number of Man days during the year	* <sup>1</sup> Average number of workers employed per day	Number of man-hours worked on overtime in a year	Number of man- hours worked including overtime in a year	** <sup>2</sup> Average number of hours worked per week
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Adults	M					
	F					
Adolescents (15-<18 years)	M					
	F					
Children (14 to 15 years)	M					
	F					
	Total					

#### Explanatory Notes :-

Please fill in the above columns in the following manner :

- Column number 3 = (Sum of workers present in every month in the year)
- Column number 4 = Column number 3 ÷ above paragraph (A)
- Column number 6 = (Column number 3 × above paragraph(C)) + Column number 5
- Column number 7 = Column number 6 ÷ (column number 4 × above paragraph (B)) or  
Column number 7 = Column number 6 ÷ above paragraph (B) ÷ column number 4

\*<sup>1</sup> The average number of workers employed daily should be calculated by dividing the aggregate number of attendances on working days (that is, man-days worked) by the number of working days in year. In reckoning attendance, attendance by temporary as well as permanent employees should be counted, and all employees should be included, whether they are employed directly or by or through any agency including contractors. Attendance on separate shifts (e.g. night and day shifts) should be counted separately. Days on which the factory was closed for whatever cause, and days on which manufacturing process were not carried on should not be treated as working days. Partial attendance for less than half a shift on working days should be ignored, while attendance for half a shift or more on such day should be treated as full attendance.



### Written 'Safety and Health Policy'

( See sections 2(cb), 2(m)(i) and 87 of the Factories Act, 1948 and rule 73-L of the Maharashtra Factories Rules, 1963 )

( for the factories employing 100 and more than 100 workers covered under section 2 (m)(i) or the factories to which section 2(cb) or 87 is applicable . )

15.	Does the factory have a written Safety and Health policy?	Yes / No / Not applicable  If yes, how it is communicated to workers? ( Preferably in local language ) (a) on Notice board,  (b) by Circular, or  (c) by other method ( mention here the method of communication )
16.	Does the factory has written Safety Operating Procedures (SOP) for workers.	Yes / No / Not applicable  If yes, how it is communicated to workers? ( Preferably in Local language ) (a) on Notice board,  (b) by Circular, or  (c) by other method ( mention here the method of communication )

### On-site Emergency Plan

( See sections 2(cb) and 41-B (4) ) of the Factories Act, 1948 )

( For Major Accident Hazards (MAH) factories or factories carrying out Hazardous processes as specified in Sections 2(cb) and 41-B(4) of the Factories Act, 1948 )

17.	Does the factory have submitted an on-site emergency plan to the offices of 'Directorate of Industrial Safety and Health'? If yes, -	Yes / No / Not applicable
	A) Whether the Evacuation plan is displayed at the conspicuous places in the factory for all workers?	Yes / No
	B) Whether the regular on-site emergency plan mock drills are conducted?	Yes / No
	C) What was the date of the last mock drill?	Date :

**Safety Committee**

( See sections 2(cb) and 87 of the Factories Act, 1948 and rule 73-J of the Maharashtra Factories Rules, 1963)

( for factories employing 250 or more workers or for factories where section 87 or section 2 (cb) is applicable and employing more than 50 workers )

<b>18.</b>	Does the factory have a safety Committee?	Yes / No / Not applicable
------------	---	---------------------------

**Fire Extinguishers**

( See rule 71-B of the Maharashtra Factories Rules, 1963 )

<b>19.</b>	Whether sufficient number of fire extinguishers are provided in the factory as per Rule 71-B of the Maharashtra Factories Rules, 1963?	Yes / No
------------	--	----------

**Safety officer**

(See section 40-B of the Factories Act, 1948)

(for factories employing 1000 or more workers or for factories notified by the State Government under section 40-B (ii) of the Factories Act, 1948 employing less than 1000 workers, under the Factories Act, 1948)

<b>20.</b>	A) Total number of Safety Officers working : ( including number of safety officers appointed during the year )	
	B) Number of Safety Officers required to be appointed as per Section 40-B :	
	C) Number of Safety Officers appointed during the year :	
	D) Whether Safety Officers are qualified as per the Rules Prescribed there under?	Yes / No

**Welfare Officer**

(See section 49 of the Factories Act, 1948)

(for factories employing 500 or more workers)

<b>21.</b>	A) Total number of Welfare Officers working : ( including number of welfare officers appointed during the year )	
	B) Number of Welfare Officers required to be appointed as per section 49 :	
	C) Number of Welfare Officers appointed during the year :	
	D) Whether Welfare Officers are qualified as per the Rules prescribed there under?	Yes / No

### Canteen

( See section 46 of the Factories Act, 1948 )

( for factories employing more than 250 workers )

22.	Whether the factory have a canteen?	Yes / No / Not applicable  If yes,- A) The canteen is managed by whom ?  (i) Through departmentally, or (ii) Through a contractor, or (iii) By co-operative society
-----	-------------------------------------	--

### Rest room/ Shelter room / Lunch room

( See section 47 of the Factories Act, 1948 )

( for all factories employing more than 150 workers )

23.	Is there a rest room or shelter room or lunch room provided for workers?	Yes / No / Not applicable
-----	--	---------------------------

### Locker/ Latrines/Urinals

( See sections 19(3) of the Factories Act , and rules 45, 48 & 75 of The Maharashtra Factories Rules, 1963 )

24.	Whether the factory has provided lockers, a change room etc. for workers as per rule 75?	Yes / No / Not applicable
25.	Whether there are separate toilets for men and women in the factory?	Yes / No
26.	Number of latrines provided for women as per rule 45 (a)?	
27.	Number of latrines provided for men as per rule 45 (b)?	
28.	Number of urinals provided for men as per rule 48?	

### Crèche

( See section 48 of the Factories Act, 1948 )

( for factories employing more than 30 women workers )

29.	Whether the factory have provided a crèche facility?	Yes / No / Not applicable
-----	--	---------------------------

**Dangerous operations**

( See Section 87 of the Factories Act, 1948 and rule 114 of the Maharashtra Factories Rules, 1963 )

<b>30.</b>	Whether the Dangerous Operations specified under rule 114 of the Maharashtra Factories Rules, 1963 are conducted in the factory?  If yes, indicate all operations that are conducted :	Yes / No												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="272 586 343 674">Sr. No.</th> <th data-bbox="343 586 1080 674">Shortly describe the Dangerous Operations / processes</th> <th data-bbox="1080 586 1445 674">Average number of workers working on Dangerous Operations per day</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="272 674 343 734">1</td> <td data-bbox="343 674 1080 734"></td> <td data-bbox="1080 674 1445 734"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="272 734 343 795">2</td> <td data-bbox="343 734 1080 795"></td> <td data-bbox="1080 734 1445 795"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="272 795 343 855">3</td> <td data-bbox="343 795 1080 855"></td> <td data-bbox="1080 795 1445 855"></td> </tr> </tbody> </table>	Sr. No.	Shortly describe the Dangerous Operations / processes	Average number of workers working on Dangerous Operations per day	1			2			3			
Sr. No.	Shortly describe the Dangerous Operations / processes	Average number of workers working on Dangerous Operations per day												
1														
2														
3														

**Hazardous Processes**

( See section 2(cb) and First Schedule appended to the Factories Act, 1948 )

<b>31.</b>	Whether the factory is in the list of industries involving hazardous processes as defined under section 2(cb) of the Factories Act, 1948, mentioned in the First Schedule appended to the said Act?  If yes, which are the hazardous processes that are carried out in the factory?	Yes / No   The List of hazardous processes : ----- -----
------------	---	---

**Storages of Hazardous Substances, Safety Report & Safety Audit**

( See the Maharashtra Factories ( Control of Industrial Major Accident Hazards ) Rules, 2003 )

<b>32.</b>	Whether the factory categorized as Major Accident Hazards factory (MAH factory)?  If yes, fill in the following details in column numbers 1 to 13 below, -	Yes / No
------------	--	----------



**Column number 1 to 5 :**

Sr. No.	On- site Emergency Plan As per rule 12 of the Maharashtra Factories ( Control of Industrial Major Accident Hazards ) Rules, 2003			
	Date of submission	Date of preparation	Date of updating	Date of mock drills
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

**Column number 6 to 13 :**

Do you store Hazardous Chemicals equal to or above threshold limits as specified in column (3) of Schedule 2 ( in both of the part I and Part II ) appended to the Maharashtra Factories ( Control of Industrial Major Accident Hazards ) Rules, 2003 in your factory ?		Do you store Hazardous Chemicals equal to or above threshold limits as specified in column (4) of Schedule 2 ( in both of the part I and Part II ) appended to the Maharashtra Factories ( Control of Industrial Major Accident Hazards ) Rules, 2003 in your factory ?		Internal / External Safety Audit as per rule 9 of the Maharashtra Factories (Control of Industrial Major Accident Hazards) Rules, 2003.			
Name of Chemical	Storage (Metric Tons)	Name of Chemical	Storage (Metric Tons)	Type of Audit	Date of Audit	Date of Compliance Report	Date of submission of Safety report.
(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)

**Accident Details**

( See rule 115 of the Maharashtra Factories Rules, 1963 )

33.	Is there any accident occurred in your factory during the year?	Yes / No
-----	---	----------

If yes,-

**(A) Fatal & non-fatal Accident,-**

	Permanent workers	Temporary workers	Contract workers	Total workers
Number of fatal accident				
Number of non-fatal accidents				

**(B) Dangerous occurrences,-**

Number of Dangerous occurrences			
by Fire	by Explosion	by Toxic gas release	by collapse of building / structure

**( C ) Information of injured workers,-**

Accidents occurred (workers injured) during the year in which injured workers returned to work during the year to which this return relates		Accidents occurred (workers injured) during the year in which injured workers did not return to work during the year to which this return relates		Accidents occurred (workers injured) in the previous year but the injured workers returned to work during the year to which this return relates	
Number of injured workers in Accident	Man days lost during the year due to accidents	Number of Accidents	Man days lost due to accidents during the year to which this return relates	Number of Accidents	Total man days lost due to accidents
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

**Explanation,-**

(i)	The number of accidents which took place during the year should be given.
(ii)	In case of non-fatal accidents only those accidents which prevented workers from working for 48 hours or more, should be indicated.
(iii)	Every person killed or injured should be treated as one separate accident. If in one occurrence, six persons were injured or killed, it should be counted as six accidents.

**Ambulance Room**

(See Section 45(4) of the Factories Act, 1948)  
( for factories employing more than 500 workers )

<b>34.</b>	Is there an ambulance room?  If yes ,- (A) Name of the Medical Officer : (B) Qualifications of the Medical Officer :	Yes / No / Not applicable  _____ _____
------------	--	---

**Occupational Health Centre**

(See section 2(cb) of the Factories Act, 1948 and rule 73-W of the Maharashtra Factories  
Rules, 1963)

(for factories covered under section 2(cb) of the Factories Act, 1948)

<b>35.</b>	Is there Occupational Health Centre? If yes,- (A) Name of Medical Officer in factory	Yes / No / Not applicable _____
	(B) Qualifications of the Medical Officer :	
	(C) Is there a full-time doctor appointed? ( For factories employing more than 200 workers )	Yes / No
	(D) Is there a part- time doctor? ( For factories employing 51 to 200 workers )	Yes / No
	(E) Is there a retainership basis doctor ? ( For factories employing 1 to 50 workers )	Yes / No



### Medical Examinations by Certifying Surgeons

( See Sections 2 (cb) and 87 of the Factories Act, 1948 and rule 114 of the Maharashtra Factories Rules, 1963 )

( for factories carrying out dangerous operations under sections 2 (cb) and 87 of the Factories Act, 1948 )

36.	Dates of medical examination of workers	Name of the certifying surgeon who carried out the medical examination	Number of workers medically examined	Occupational diseases detected.	
				Type	Number of affected workers
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

### Notifiable Disease details

( See section 89 and Third Schedule appended to the Factories Act, 1948 )

37.	List of notifiable diseases which are relevant to your factory	Notifiable diseases reported in the reporting period			Number of fatalities due to notifiable diseases
		Name of disease	Number of affected workers	Man days lost due to affected workers	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

### Suggestion Scheme

38	Is there any Suggestion Scheme in Operation in the factory? If yes,-	Yes / No
	(A) How many useful suggestions received during the year?	
	(B) How many suggestions are considered for suitable action during the year?	
	(C) How many workers were awarded in cash prizes during the year?	
	(D) How much amount was awarded in cash prizes during the year?	

I verify and state that the above information is true and correct to the best of my knowledge and belief. I will be responsible, if the above information found wrong.

Dated :

Signature of the Occupier / Manager of the factory.

By order and in the name of the Governor of Maharashtra,

RAVEEKUMAR PATANKAR,  
Section Officer to Government.